

KEMPEN

Het juridisch karakter der werkstaking en hare gevolgen

1907



HET JURIDISCH KARAKTER DER WERKSTAKING EN HARE GEVOLGEN IN VERBAND MET HET ONTWERP ARBEIDSCONTRACT

J. C. VAN KEMPEN.

HET JURIDISCH KARAKTER DER WERKSTAKING EN HARE GEVOLGEN, IN VERBAND MET HET ONTWERP ARBEIDSCONTRACT :-:

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT TER VERKRIJGING VAN DEN GRAAD VAN DOCTOR IN DE RECHTSWETENSCHAP AAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM OP GEZAG VAN DEN RECTOR-MAGNIFICUS DR. J. ROTGANS, HOOGLEERAAR IN DE FACULTEIT DER GENEESKUNDE, IN HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN OP DINSDAG 5 MAART 1907, DES NAMIDDAGS TE 3 UUR, IN DE AULA DER UNIVERSITEIT, DOOR JOHAN CHRISTOFFEL VAN KEMPEN, GEBOREN TE UTRECHT :-: :-: :-:

AMSTERDAM —:— DE ROEVER KRÖBER & BAKELS —:— 1907

7/23/29

HET JURIDISCH KARAKTER DER WERKSTAKING EN HARE GEVOLGEN IN VERBAND MET HET ONTWERP ARBEIDSCONTRACT -:- -:-

Aan mijne Vrouw,

Aan mijne Moeder,

en

Aan de nagedachtenis

van mijn Vader.

INHOUD.

INLEIDING.

Bij de behandeling van het ontwerp Arbeidscontract in de Tweede Kamer, is een breede bespreking ten deel gevallen aan het verschijnsel der werkstaking. Daarbij werd gestreefd naar beantwoording van de drie volgende vragen: heeft de staking recht op ongehinderd bestaan als noodzakelijk wapen der werklieden in den economischen strijd; wat is haar juridische beteekenis; welke zijn hare gevolgen in verband met het ontwerp?

Daar de Kamer zich bezig hield met jus constituendum, was die drieledige bespreking daar volkomen op haar plaats, doch waar het hier mijn doel is, de in het ontwerp neergelegde voorschriften toe te passen op het verschijnsel der staking, en niet, een meening te geven over het al of niet gerechtvaardigd zijn van het ontbreken van uitzonderingsbepalingen voor sommige, of alle stakingen, daar behoeft de eerste vraag hier niet onderzocht en beantwoord te worden. Die onthouding is te meer gewenscht, omdat de tegenovergestelde handelwijze den onderzoeker er spoedig toe brengt, bij behandeling der volgende vragen, uit de betrokken artikelen, zij het ook met groote moeite, een interpretatie te wringen, die gunstig is voor de partij aan welke men de over-

winning in den economischen strijd toewenscht, doch die als wetsverklaring ondeugdelijk is, omdat zij uit die artikelen tracht te voorschijn te brengen, niet wat er te vinden is, doch wat hij er in zou willen vinden. En dat is een fout van vele schrijvers over dit onderwerp.

Bij het onderzoek der bestaande meeningen over het juridisch karakter der staking, heb ik mij grootendeels bewogen op het gebied der Fransche litteratuur. En wel om twee redenen. Ten eerste vertoont ons wetboek en het ontwerp, wat de bij dit vraagstuk betrokken artikelen betreft, veel overeenkomst met den Code. Ten tweede zijn in Frankrijk in de laatste jaren verscheidene boeken en brochures over ons onderwerp verschenen, terwijl in ons land het vraagstuk slechts door enkelen, en dan nog meestal terloops, of oppervlakkig is behandeld.

De schaarschheid van literatuur in ons land vindt waarschijnlijk haar grond in het feit, dat in Nederland — in tegenstelling met Frankrijk — de werkstakingen nog niet voor den civielen rechter zijn gebracht.

Alvorens met het eigenlijke onderwerp te beginnen, meen ik een kort overzicht te moeten geven van de geschiedenis der werstaking, in verband met de wetgevingen. Het kan kort zijn, omdat het alleen mijn doel is er op te wijzen, dat de staking, die thans haar bloeitijd heeft, reeds eeuwen geleden door de werklieden beschouwd werd als een middel om vervulling hunner wenschen af te dwingen, en dat de overheid vroeger de staking zoozeer uit den booze beschouwde, dat zij meende met

alle kracht — door middel van veelal zware strafbepalingen — dat euvel te moeten keeren.

Reeds bij de Romeinen waren de stakingen bekend, en in de derde eeuw na Christus zag Keizer Zeno zich genoodzaakt — waarschijnlijk met het oog op reeds meermalen voorgekomen stakingen — een constitutie uit te vaardigen, waarin hij beval, dat de werklieden in de bouwvakken — om een meer modern woord te bezigen — die het begonnen werk onvoltooid lieten, òf gedwongen moesten worden het te voltooien, òf schadevergoeding moesten betalen. Was de werkman arm, dan moest hij worden gegeeseld en uit de stad verdreven. Evenmin mocht worden toegelaten, dat andere werklieden in hetzelfde bedrijf voltooiing van een werk door de arbeiders, die er aan bezig waren, verhinderden. En de werklieden, die weigerden een werk, door een ander begonnen, af te maken, op grond, dat een ander er mee begonnen was, moesten gestraft worden als degenen, die het werk in den steek lieten [1]).

Natuurlijk waren in de oude tijden wegens de concurrentie, den vrijen werkman door den slavenarbeid aangedaan, de stakingen betrekkelijk weinig in aantal.

Nu wat ons land betreft. In de eerste tien eeuwen na Christus, toen er eigenlijk geen sprake was van werkgevers en arbeiders, daar de algemeene werkgever de vorst of landsheer was, en alle handwerkslieden voor hem moesten arbeiden, zal er van stakingen weinig sprake zijn geweest. Doch tijdens het algemeen worden der gilden — in de 14e eeuw en later — vinden we

[1]) L 12 § 9 C. de aedif. priv. 8, 10.

reeds hier en daar in de oude keurboeken bepalingen, die wijzen op het voorkomen van werkstakingen.

Een enkel voorbeeld zij voldoende.

Doch vooraf dient opgemerkt, dat, waar de werklieden, om tot stakingen te kunnen overgaan, vooraf moesten beraadslagen en gezamenlijk plannen maken, de voorzienige overheid reeds met hare strafbepalingen trof de samenrottingen der werklieden, of, zooals het in het Oud-Hollandsch werd genoemd, het „koerten".

In het keurboek van de stad Leiden van 1406 vinden we o. a. de volgende bepalingen:

„Item wair dat sake dat enich man, die hoirt int volambacht of int weefambacht, enich geheselscap elc mit anderen maecte, als tzamen te draghen caproene rocken of andere cleedinghe, hoe dat ghenoemt mach wezen, dat men int wair verstaen mocht, die verbeurde 3 ℔ also dicke als ment hem bewisen mochte" [1]).

Dit verbod van uniform dragen werd uitgevaardigd uit vrees voor gezamenlijk optreden van werklieden.

In hetzelfde keurboek worden werklieden, die weigeren te arbeiden, bedreigd met een boete van 10 ℔. Met dezelfde straf en verbanning voor twee jaar uit de stad werd gestraft al wie een ander van 't werk afhield „mit driechlicke woorden" enz.

In de willekeuren van Amsterdam is te vinden een ordonnantie van 1 Maart 1618 op de knechts van de Laeckenbereyders, zij is een verscherping van een vorige ordonnantie, welke niet in staat was geweest

---

[1]) Dr. H. G. Hamaker, De Middeneeuwsche keurboeken van de stad Leiden. Leiden, S. C. van Doesburgh, 1873, blz. 79.

het „koerten" der knechts tegen te gaan. Thans werd, nadat o. a. de dagtaak der knechts was vastgesteld, het volgende verordonneerd: „Verbieden voortswijze voorschreven Heeren (schout, burgemeesteren en schepenen) alle Drooghscheerdersgasten aen de oude brugghe, of op eenighe andere plaetsen te moghen koerten of vergaderinge te houden, op pene van thien carolus gulden".

Verder werd met drie gulden beboet, de meester die een knecht in dienst hield, die „aen de oude brugghe of op andere plaetsen coerten ofte vergaderinghe houden" [1]).

Een staaltje van den strijd tusschen werkstakingen — of de voorbereiding er van — en strafbepalingen is het volgende:

In een gildebrief v. 9 Sept. 1661 (art. 10) werd den drooghscheerders het „koerten" verboden „op pene van tien carolusgulden voor d'eerste mael, ende vijf en twintig gulden voor de tweede mael te verbeuren, ende voor de derde mael op soodanige pene of mulcte. als bij hare E. E. verstaen ende gearbitreert sal werde".

18 Nov. 1661 werd 't verbod verscherpt en er bij gevoegd, dat de knechts, zoo ze niet uiteen wilden gaan, door den schout „in de boeye gebracht, en bij mijne E. E. van den Gerechte gestraft na gelegentheyt van saken".

Den 8sten Juli 1682 werd de straf verzwaard tot: „publique geeselinge, confinement in 't Tugthuys of zoodanige andere straffe, als hare Ed. Achtb. na exigentie der saken sullen vinden te behooren [2]).

---

1) Handtvesten enz. der stadt Amstelredam. Te Amsterdam. Bij Jacob Pietersz Wachter. Anno 1639, blz. 288.

2) A. J. M. Brouwer Ancher. De gilden. 's-Gravenhage, Loman en Funke, 1895 blz. 52 en 53.

De redenen voor „koerten" en stakingen waren verschillend. Zoo dreigden hoedenmakersknechts met een staking, omdat ze in plaats van twee leerjongens, zooals de gildebrief aangaf, slechts één leerjongen wenschten. Daarop verbonden de hoedenfabrikanten zich — in 1633 — elkaar tijdens de staking te helpen door aan de daardoor getroffenen werkvolk te leenen [1]).

In het algemeen waren er dus zware straffen gesteld op coalitie en staking, vooral omdat, waar door de overheid de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsloonen werden vastgesteld, de werkman zich tot die overheid had te wenden om wijziging er van te verkrijgen.

Uit het bovenstaande moet niet worden afgeleid, dat de werkstaking een onophoudelijk en overal voorkomend verschijnsel was en grooten omvang aannam. De strenge strafbepalingen en het gebrek aan groote industriecentra in ons land zijn daarvoor o. m. een beletsel geweest.

Eenheid in de coalitieverboden is in ons land gekomen met de invoering van den Code Pénal in 1811. De betrekkelijke artikelen waren artt. 414, 415, 416.

Alleen voor landbouwers en veldarbeiders waren nog aparte bepalingen gemaakt in den Code Rural, van 5 Oct. 1791.

Art. 19 en 20 van den tweeden titel luidden aldus:

> Art. 19. Les propriétaires ou les fermiers d'un même canton ne pourront se coaliser pour faire baisser ou fixer à vil prix la journeé des ouvriers ou les gages des domestiques, sous peine d'une amende

---

1) Brouwer Ancher t. a. pl. blz. 54.

du quart de la contribution mobilière des délinquants, et même de la détention de police mumicipale, s'il y a lieu.

Art. 20. Les moissonneurs, les domestiques et ouvriers de la campagne ne pourront se liguer entre eux pour faire hausser et déterminer le prix des gages ou des salaires, sous peine d'une amende, qui ne pourra excéder la valeur de douze journeés de travail et en outre la détention de police municipale.

De art. 414, 415 en 416 van den C. P. waren genomen uit de loi relative aux Manufactures, Fabriques en Ateliers du 22 Germinal An XI (12 April 1803). Zij luidden in ons wetboek:

Art 414. Alle onderlinge zamenspanning of vereeniging van degenen, die handswerklieden in het werk stellen, strekkende om tegen regt en billijkheid eene vermindering van het werkloon door te drijven, wanneer zij van eene poging of eenen aanvang van uitvoering gevolgd wordt, zal gestraft worden met eene gevangenzetting voor zes dagen tot eene maand en eene geldboete van tweehonderd tot drie duizend franken.

Art. 415. Alle onderlinge zamenspanning of vereeniging van de zijde der werklieden, om te gelijker tijd het werk te doen ophouden, het werk in een fabriek of werkplaats te verbieden,

het te werk komen en blijven voor of na zeker uur te beletten, en in het algemeen, om den arbeid te doen staken, te beletten of duurder te maken, wanneer er eenige poging in het werk gesteld of een aanvang met de uitvoering gemaakt is, zal gestraft worden met een gevangenis van tenminste een maand, en ten hoogste drie maanden.

De hoofden of aanleggers zullen gestraft worden met eene gevangenzetting van twee tot vijf jaar.

Art. 416. Ook zullen gestraft worden met de straffen bij het vorig artikel gesteld en met inachtneming van hetzelfde onderscheid, de werklieden, die eenige boete, verbod, ontzegging of eenige proscriptie, onder den naam van vervloeking of verdoeming, of wat benaming het zijn mag, uitgesproken of aangezegd zullen hebben, hetzij tegen de fabrieksbestuurders en ondernemers van werken, hetzij tegen elkander. In het geval van dit en het vorig artikel zullen de hoofden of aanleggers van wanbedrijf, na het uiteinde van hun straf, onder het toezicht van de hooge policie gesteld mogen worden, voor tenminste twee en ten hoogste vijf jaren.

Strafbaar was dus: coalitie van werkgevers om „tegen recht en billijkheid" het loon te verminderen, coalitie van werklieden, werkstaking, boycot en dergelijken ten doel hebbende.

De werklieden kwamen er het slechtste af.

Dat ook na de revolutie geen coalities werden geduld, lag in den aard der zaak. Men had de gilden afgeschaft, en stelde de individueele vrijheid voorop. In de assembleé constituante van 14 Juni 1791 was, toen de werklieden verbetering van hunne positie eischten, de wet CHAPELIER aangenomen, waarin verklaard werd: „inconstitutionnelles et attentoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l'homme toutes délibérations et conventions entre citoyens appartenant à la même profession".

CHAPELIER wees er o. a. op, dat de arbeidsvoorwaarden geregeld moeten worden door vrije overeenkomst van individu met individu, en dat de arbeider zich aan die overeenkomst had te houden.

Onder dit stelsel hebben wij geleefd tot 1872. Door de wet van 12 April van dat jaar werd het recht van coalitie erkend en werden dus — zooals reeds bij de wet van 25 Mei 1864 in Frankrijk had plaats gehad — de betrekkelijke artikelen van den Code Pénal afgeschaft, en vervangen door een nieuw artikel, luidende:

Al wie inbreuk heeft gemaakt of gepoogd heeft inbreuk te maken op eens anders vrijheid in de uitoefening van zijn arbeid of nijverheid, wordt gestraft:

met gevangenisstraf van ééne maand tot twee jaren en geldboete van vijf en twintig tot vijfhonderd gulden, te zamen of afzonderlijk, indien dit geschied is door geweld, door wegneming, beschadiging of onbruikbaarmaking van werktuigen of gereedschap, door bedreiging met eenig strafbaar feit of door bedriegelijke handelingen;

met gevangenisstraf van zes dagen tot drie maanden en geldboete van acht tot tweehonderd gulden, te zamen of afzonderlijk, indien dit geschied is door beleediging of door deelneming aan zamenscholingen;

alles voor zoover bij eenige wet tegen de feiten, bij de twee vorige zinsneden bedoeld, geene zwaardere straffen zijn bedreigd.

Tevens werden afgeschaft de artt. 19 en 20 van Titel II van den Code Rural.

Hiermee was het recht van coalitie erkend, en werkstaking als zoodanig niet meer strafbaar gesteld.

In de Invoeringswet van het Wetb. van Strafrecht van 15 April 1886 werd in art. 3 de wet van 12 April 1872 *Stbl.* n° 24 weêr afgeschaft.

Hoewel de werkstaking — of de samenspanning er toe — niet meer strafbaar is gesteld, kunnen natuurlijk de omstandigheden, die haar vergezellen, haar nog het karakter van een delict geven.

HOOFDSTUK I.

DE JURIDISCHE BETEEKENIS DER STAKING.

§ 1. Definitie.

In verscheidene boeken, die behandeling der werkstaking tot onderwerp hebben, mist men een definitie van dat verschijnsel. Toch is het wel noodzakelijk in 't algemeen na te gaan, uit welke elementen een staking bestaat, alvorens haar te toetsen aan het recht. Dat vele schrijvers niet tot een formule komen, vindt waarschijnlijk zijn grond èn in het gemakkelijk herkenbare van een werkstaking in concreto, èn in de moeilijkheid om de verschillende groepen, waarin zij te verdeelen is, onder één formule samen te brengen.

Dat dit laatste bezwaar niet te licht geacht moet worden, blijkt uit hier en daar gegeven definitiën, die de fout hebben, òf dat sommige groepen van stakingen er geheel buiten vallen, òf dat zij meer omvatten dan de stakingen alleen.

Bevreemdend is dit niet, wanneer men nagaat, dat minister Van Raalte, bij de behandeling van het ontwerp-Arbeidscontract in de Tweede Kamer, de ver-

schillende groepen van stakingen opsommende, daarbij kon onderscheiden: 1°. de demonstratieve, 2°. de politieke, 3°. de solidariteitsstaking, 4°. de staking om een ongewenscht persoon (een werkbaas bijv.) weg te krijgen, 5°. de staking te voorschijn geroepen door den zoogenaamden economischen strijd [1]).

En een onderverdeeling zou nog mogelijk zijn.

Een enkel voorbeeld van — naar mijne meening — niet gelukte pogingen tot formuleering eener definitie.

In het Handwörterbuch der Staatswissenschaften wordt de volgende definitie gegeven: „Man versteht unter Arbeitseinstelling die gemeinsam erfolgte, freiwillige Niederlegung der Arbeit, seitens der in einem Berufe beschäftigten unselbständigen Personen in der Absicht, ihren Arbeitsvertrag dadurch günstiger für sich zu gestalten" [2]).

Onder deze formule vallen alleen de stakingen, genoemd onder 5, en dan nog is de definitie ook voor die groep onvolledig.

Een andere definitie, gegeven door P. TIRLEMONT in zijn dissertatie, „Etude sur la nature juridique de la grève", luidt aldus: „Dégagée des circonstances malheureuses qui dénaturent souvent sa physionomie, la grève n'est essentiellement qu'un refus collectif de continuer le travail, opposé à un ou plusieurs industriels par une partie ou par la totalité de leur personnel [3]).

---

1) Handelingen Tweede Kamer 1905—1906, blz. 1921.

2) Handwörterbuch der Staatswissenschaften van dr. J. CONRAD, Erster Band, 1898, blz. 730.

3) P. TIRLEMONT, Etude sur la nature juridique de la grève et sur l'abus du droit de grève par les ouvriers et par leurs syndicats. Thèse, Paris, ARTHUR ROUSSEAU, 1904, blz. 6.

Hamelet noemt in zijn werk „la grève devant la loi et les tribunaux" een werkstaking: „la cessation simultanée du travail, décidée par les ouvriers.... d'un ou de plusieurs établissements, dans le but d'obtenir un avantage quelconque" [1]).

Ook deze definities lijken mij onjuist, en ik hoop die meening zoo dadelijk te motiveeren.

Een werkstaking is het neerleggen van den arbeid door werklieden. Doch niet elke neêrlegging van den arbeid is staking. Een werkstaking is steeds een strijdmiddel.

Dus eerst, wanneer die twee elementen vereenigd zijn, zou het verschijnsel ontstaan, dat wij hier bespreken.

Wanneer de arbeiders een fabriek verlaten, omdat zij meenen, dat deze wegens financieele moeilijkheden zal moeten gesloten worden, en zij weten elders een meer soliede plaats te kunnen krijgen, dan zal men een dergelijke nederlegging van den arbeid geen werkstaking noemen, omdat het karakter van strijdmiddel er aan ontbreekt. En toch zou dit verschijnsel vallen onder de definitie van Hamelet, en ook onder die van Tirlemont.

De vraag, hoe groot het aantal weigerachtige werklieden moet zijn, om van een werkstaking te kunnen spreken, is verschillend beantwoord. Het schijnt mij toe, dat die vraag niet in 't algemeen te beantwoorden is; de omstandigheden zullen moeten beslissen.

Doch door de voorwaarde van „strijdmiddel" in de definitie op te nemen, vervalt de moeilijkheid. Dan kan

---

[1]) Maurice Hamelet, La grève devant la loi et les tribunaux. Paris, L. Larose, 1904, blz. 1.

zelfs — wat ook inderdaad aan te nemen is — één arbeider een werkstaking in 't leven roepen, indien de omstandigheden er naar zijn, dat zijn weigering om verder te arbeiden, een middel kan zijn om strijd te voeren tegen zijn werkgever.

Werkstaking is dus nederlegging van den arbeid, gebezigd als strijdmiddel. Er is echter nog een element in elke staking, nl. de bedoeling der werklieden. Zonder vooraf te willen beslissen in hoeverre die bedoeling juridisch in aanmerking moet komen, mag ik toch zeker wel aannemen, dat bij elke staking vaststaat de bedoeling der werklieden om, na het met de staking beoogde doel bereikt te hebben, den arbeid weder op te nemen. In het feit, dat de werkstaking gebruikt wordt als strijdmiddel, ligt de bedoeling reeds vrijwel opgesloten.

Veelal zal het doel der staking zijn: verwekking van vrees voor nadeel bij patroon of anderen, om hen zoodoende te brengen tot inwilliging van eischen. Die vrees voor nadeel werkt niet meer ten gunste der werklieden, als zij onherroepelijk den arbeid neerleggen, omdat dan inwilliging hunner eischen het verwachte nadeel niet meer zou keeren.

Doch ook in andere gevallen, waar niet het verwekken van vrees voor nadeel het doel der staking is, blijft de bedoeling, het werk te hervatten na bereiking van het voorgestelde doel.

Wanneer de arbeiders ernstige grieven tegen den patroon hebbende, de werkplaats verlaten, om er nooit weer een voet in te zetten, dan is dat een neêrlegging van den arbeid, een algemeene uittocht, maar het is geen werkstaking.

De definitie van werkstaking kan dus, naar mijne meening aldus luiden:

Een werkstaking is het neerleggen van den arbeid door werklieden, gebezigd als middel om strijd te voeren tegen den werkgever of anderen, met de bedoeling aan de zijde der arbeiders, om het werk weder op te vatten, zoodra het met de nederlegging beoogde doel is bereikt.

---

§ 2. Het karakter der staking in verband met het wetsontwerp.

De staking is een verschijnsel, dat zich voordoet bij de uitvoering van het arbeidscontract. Die overeenkomst is, als alle andere, onderworpen aan de voorschriften, die de wet er voor geeft.

Wat de arbeidsovereenkomst betreft, waren die voorschriften weinig in aantal en slecht. In drie artikelen van het B. W., de artt. 1637, 1638 en 1639, was alles saamgevat, wat op het arbeidscontract — als speciaal contract — betrekking had [1]).

De uitgebreider en deugdelijker behandeling in het ontwerp 1820 verschrompelde in het wetboek van 1830, dat den Code (artt. 1780, 1781 C. C.) tot voorbeeld nam, tot enkele artikelen, die met een kleine wijziging in het in 1838 ingevoerde Wetboek werden opgenomen.

Naar betere regeling wordt thans gestreefd in het ontwerp-arbeidscontract, dat door minister Van Raalte in de Tweede Kamer is verdedigd, en door dit college is aangenomen [2]).

---

[1]) Behoudens nat. de bijzondere regeling in K. H. betreffende scheepsgezellen enz.

[2]) Dat ontwerp is gebaseerd op het „Ontwerp van Wet tot regeling van de Arbeidsovereenkomst" van Mr. H. L. Drucker, in 1898 gepubliceerd van wege het Departement v. Justutie. In 1901

Aan de daarin gegeven voorschriften, en verder aan de regelen betreffende de overeenkomsten, in het algemeene deel van het IIIe boek van het B. W. is thans het verschijnsel der werkstaking te toetsen.

Het is mijn plan dit te doen, door achtereenvolgens te behandelen de verschillende meeningen aangaande het juridisch karakter der staking.

Voor zoover mij bekend, zijn die theoriën allen onder te brengen in de volgende verdeeling: werkstaking beschouwd als : *a*. een recht, *b*. verbreking der overeenkomst, *c*. schorsing, *d*. wanpraestatie.

a. Het recht van werkstaking.

Met het recht van werkstaking wordt zonderling gesold. Sommigen bedoelen er mee, dat sinds de wet van 12 April 1872 (in Frankrijk sinds de wet van 1864) de werkstaking niet meer valt binnen het gebied der strafwet.

Het strafrechtelijk gedoogen vormt wel geen recht, maar men kan aannemen, dat ieder het recht heeft zijn belangen te bevorderen, mits die niet in strijd komen met de belangen van anderen. Ontstaat die

---

was bij Kon. Boodschap van 7 Mei, aan de Staten-Generaal aangeboden een ontwerp-CORT VAN DER LINDEN, dat het ontwerp-DRUCKER als voorbeeld had genomen. Minister LOEFF wijzigde het ontwerp-CORT VAN DER LINDEN, dat nu als ontwerp-LOEFF den 28sten Jan. 1904 werd aangeboden. Het werd nogmaals gewijzigd den 14en Jan. 1905 ingezonden. Ten slotte werd het, door minister VAN RAALTE nogmaals gewijzigd ontwerp, aangeboden bij Kon. Boodschap van 23 Febr. 1906, door de Tweede Kamer in behandeling genomen.

botsing tusschen belangen, dan worden toegepast de voorschriften, die de wet daaromtrent geeft. Zoo zou men sinds de wet van 1872 erkend kunnen achten het recht van de werklieden om het werk te staken, mits daarbij in acht nemende de speciale en algemeene wetsvoorschriften betreffende de gesloten overeenkomst. Men kan daarbij zelfs aannemen, dat de wetgever van 1872 dat recht bepaaldelijk heeft doen uitkomen.

Zoo opgevat is het recht van werkstaking niet te ontkennen, doch heeft het niet die beteekenis, die men er gaarne aan toekent.

Het schijnt mij toe, dat somtijds de schrijvers meer in het recht van staking zagen een moreel recht; men kan nl. inzien dat het gebruik maken van het wapen der staking door de economische positie van werkman en werkgever gerechtvaardigd is, zonder dat daarbij vooraf beslist is de vraag, welke gevolgen het Burgerlijk Wetboek aan dergelijke daad verbindt.

Ten slotte zijn er, die met het recht van werkstaking bedoelen een door de wet erkend, sommige contractueele verplichtingen opheffend recht.

In hoeverre bestaat er nu een recht van werkstaking, dat meerdere beteekenis heeft, dan het eerst door ons genoemde?

In Frankrijk is over de beteekenis van het recht gestreden, naar aanleiding van de geschiedenis der wet van 1864, waarbij de reeds genoemde artt. 414, 415, 416 van den Code Pénal werden gewijzigd [1]).

---

[1]) Zie o.a. ENEÉ BOULOC, Les Grèves. Paris, GUILLAUMIN et CIE, 1902, blz. 23 en vlg.

Dien strijd kunnen we hier — voor zoover het die geschiedenis aangaat — laten rusten, daar het voor ons voldoende is om na te gaan, of bij het aannemen der wet van 1872, waarbij bij ons die artt. werden gewijzigd, de bedoeling aanwezig was nu ook aan de civielrechtelijke gevolgen te tornen.

Het spreekt reeds van zelf, dat het enkele strafrechtelijk gedoogen van een handeling, deze niet onttrekt aan de door het burgerlijk recht daaraan verbonden gevolgen.

En wanneer wij de geschiedenis der wet van 1872 nagaan, zien wij dat in alle opzichten bevestigd.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp, wees de Minister op het twijfelachtig nut der staking, doch voegde er bij: „Desniettegenstaande is ondergeteekende van oordeel, dat noch de vereenigingen van arbeiders tot werkstaking, noch de werkstakingen zelve door de *strafwet* [1]) behooren te worden verboden . . . . ” [2])

In het voorloopig verslag van de Commissie van Rapporteurs, het volgend jaar verschenen (het ontwerp was in de vorige zitting niet afgedaan) werd er o. a. op gewezen, dat tegen werkstakingen de gewone voorschriften van het Burgerlijk Wetboek ten opzichte van huur en verhuur van werklieden en van de vergoeding van kosten, schaden en interesten bij het nietvoldoen aan de verplichting, in de meeste gevallen onvoldoende zijn [3]).

---

1) De cursiveering is van den Minister.

2) Bijlagen Handelingen Tweede Kamer 1870—1871, blz. 1668.

3) Bijlagen Handelingen Tweede Kamer 1871—1872, blz. 583.

Bij de behandeling in de Tweede Kamer werd wel door eenige leden er op gewezen, dat de werklieden nu het recht hadden het werk te staken, doch blijkens het verband. waarin dat gezegd werd, was de bedoeling, dat de werklieden nu niet meer strafrechtelijk aansprakelijk konden worden gesteld.

Positieve beweringen omtrent het blijven bestaan der burgerrechtelijke gevolgen waren o. a. de volgende:

De heer van NISPEN TOT SEVENAER, die de wet afkeurde, gaf o. m. als grond op: „er bestaat tegen den ontrouwen werkman geen sanctie, geen dwang, want de civiele dwang is ten slotte een geldquaestie, en waar geen geld is, verliest de Keizer zijn regt" [1]).

Minister JOLLES, die de wet verdedigde, merkte op, dat hij een strafrechtelijke sanctie niet noodig achtte om tegen te gaan de verbreking der overeenkomst door arbeiders. „Een gewone burgerlijke verbindtenis tusschen privaatpersonen behoort niet in de strafwet haar sanctie te vinden" [2]).

In de Eerste Kamer was men van dezelfde meening. Daar zei o. a. de heer DUYMAER VAN TWIST: „De vraag is, of werkstaking geoorloofd is? En, wanneer ik spreek van „geoorloofd" heb ik alleen het oog op de *strafwet* [3]), geenszins op de burgerlijke wet, die hier buiten sprake kan blijven" [4]).

Een betoog, dat de werkstaking nu ook aan civiel-

---

[1]) Handelingen Tweede Kamer 1871—1872 blz. 862.

[2]) Handelingen blz. 867.

[3]) De cursiveering aldus in de Handelingen.

[4]) Handelingen Eerste Kamer, 1871—1872, blz. 295.

rechtelijke gevolgen was onttrokken, is in geen van beide Kamers geleverd.

In de wet van 1872 is dat dus niet te vinden.

TIRLEMONT neemt een recht van werkstaking aan, dat door de wet van 1864 wel niet explicite, maar toch implicite erkend is.

Hoe construeert hij nu dat recht, en welken omvang heeft het bij hem?

Hij betoogt dat het bestaan van een recht niet afhankelijk is van vermelding in de wet. En waar ENEÉ BOULOC het recht van coalitie erkent, dat van werkstaking ontkent [1]), acht TIRLEMONT deze aan elkaar verbonden; „l'un implique l'autre; le droit de grève n'est pas possible sans le droit de coalition, et le droit de coalition est inutile sans le droit de grève".

„En réalité," — aldus is de conclusie van TIRLEMONT — „c'est „l'accord pour ne plus travailler," qui... a été rendu légitime en 1864. Peut-être le législateur de cette époque n'a-t-il pas vu bien nettement les conséquences civiles de la modification qu'il votait, mais l'on ne saurait aujourd'hui ni rationnellement, ni juridiquement, contester un droit unanimement reconnu" [2]).

Dit gansche betoog zegt nog niet, hoever het recht van werkstaking zich uitstrekt. We weten nu, dat het moet bestaan, en dat het eenstemmig erkend is. Het laatste is alleen juist, indien bedoeld wordt een recht, volgens de eerst door ons genoemde opvatting, misschien ook volgens de tweede, zeker niet volgens de derde.

---

1) ENEÉ BOULOC, t. a. pl. blz. 36 vlg.

2) TIRLEMONT, t. a. pl. blz. 28 vlg.

TIRLEMONT erkent de onjuistheid der bewering, dat, waar het recht van werkstaking door de wet erkend is, geen enkele bepaling, noch straf- noch civielrechtelijk er aan kan worden toegevoegd. Dat is juridisch onnauwkeurig, zegt hij; wanneer de werklieden gezamenlijk den arbeid kunnen neêrleggen „sans tomber sous le coup des lois répressives", dan volgt daaruit niet noodzakelijkerwijze, dat zij er van ontslagen zijn hun verbintenis na te komen [1]).

Maar welke is nu bij TIRLEMONT de kracht van het recht van staking?

De eigenlijke constructie vinden we daar, waar TIRLEMONT de gevolgen der staking nagaat.

Daar ontkent hij, dat de werkman de overeenkomst sluitende, voor den duur dier overeenkomst van zijn recht van staking heeft afstand gedaan. „La gréve ne se conçoit pas, en effet, en dehors du contrat de travail: ou le droit de grève n'existe pas (ce que presque personne ne soutient aujourd'hui), ou il est la faculté accordeé à l'employé, de suspendre l'exécution de ses obligations pendant la dureé de l'engagement."

Het zou trouwens, volgens TIRLEMONT, volstrekt tegen de werkelijkheid zijn, bij afwezigheid van een bepaalde clausule, een dergelijken afstand te veronderstellen. „A l'heure actuelle, les ouvriers considèrent le droit de grève comme un droit inaliénable et imprescriptible et il serait plus exact de dire, qu'ils se réservent implicetement, en traitant, la faculté d'en faire usage".

---

[1]) TIRLEMONT, t. a. pl. blz. 34.

TIRLEMONT concludeert: Il faut donc conclure, qu'en principe, l'employé qui prend part à une grève ne viole par le contrat de travail, ne commet pas de faute" [1]).

De constructie is nu duidelijk. Er is een recht van werkstaking, dat algemeen erkend is. Dat recht nu is òf niet aanwezig (en dat is natuurlijk niet mogelijk, want het bestaat en is algemeen erkend), òf het is de bevoegdheid om de uitvoering van zijn verplichtingen te schorsen tijdens den duur der verbintenis. Dus, wanneer men die uitvoering schorst — d. i. het werk staakt — maakt men van een recht gebruik en begaat men in principe geen „faute".

En, geen „faute", geen „schadevergoeding".

Die redeneering zou volmaakt zijn, als zij juist was.

Maar daaraan ontbreekt iets.

Want, waar TIRLEMONT aldus redeneert: òf het bestaat niet òf het is het recht om de uitvoering der verplichtingen te schorsen, niettegenstaande de gewone voorschriften voor overeenkomsten; en daar het bestaat en algemeen erkend, en dus niet te loochenen is, daar moet het dàt zijn, daar begaat TIRLEMONT de fout de verschillende opvattingen van het recht van werkstaking dooreen te warren.

Algemeen erkend is zeker niet het recht, zooals hij het opvat, en tegenover het hier gestelde dilemma zou de eenstemmigheid omtrent het recht van werkstaking al vast verdwijnen, en zouden velen zeggen: zoo opgevat, bestaat er zeker geen recht van werkstaking. Want, terwijl TIRLEMONT het opvat als iets, dat moet

---

[1]) TIRLEMONT, t. a. pl. blz. 82.

uitgeoefend kunnen worden, niettegenstaande andere wettelijke bepalingen — daar het anders als recht niet bruikbaar is, dus niet bestaat — en dus valt onder de derde door mij genoemde opvatting van het recht van werkstaking, daar bedoelden velen van de „eenstemmigen" het recht van werkstaking in den eerst door mij genoemden vorm.

En daartegenover zou TIRLEMONT met zijn dilemma alleen kunnen zeggen: dat is geen recht van werkstaking.

Met de eenstemmigheid is het nu gedaan; de vraag blijft, of het recht, zooals dan TIRLEMONT het wil, werkelijk bestaat, of het te vinden is — implicite of hoe dan ook — in de wet van 1864.

Ik heb dat bewijs bij hem niet kunnen vinden.

En wat onze wet van 1872 betreft, verwijs ik naar hetgeen ik ter plaatse daarover heb gezegd.

MORILLON [1]) erkent eveneens het recht van werkstaking, en zoekt de verklaring er van in het verschil tusschen de rechten van de collectiviteit en de individu.

Hij stelt tegenover elkaar de jurisprudentie, welke zegt: „la collectivité ne peut avoir plus de droits que l'individu", en de wetenschap, die aanneemt: „le fait de la collectivité a une portée plus haute que le fait de l'individu" [2]).

Hierover valt te redeneeren. Doch wanneer die redeneering tot slotsom had de erkenning, dat de hoogere rechten der collectiviteit de werkstaking — ook voor-

---

1) CHARLES DE MORILLON, Le droit de grève et le contrat de travail. DYON, imprimerie régionale, 1905.

2) MORILLON, t. a. pl. blz. 15.

zoover zij meebrengt het niet-nakomen van de verplichtingen door de overeenkomst opgelegd — billijkte, dan zouden we een goed werk gedaan hebben voor den wetgever, doch de taak van den wetsuitlegger waren we voorbij gedraafd.

Want ook hier is de vraag: kent en erkent onze wet die opvatting?

En MORILLON voelde dat blijkbaar, want later zegt hij: Het is dus een collectief belang, dat de werkstaking ten doel heeft te beschermen, en dat collectief karakter geeft aan de niet uitvoering van het contract een wettigheid, „dont le législateur lui-même a du reconnâitre le principe en proclamant le droit de grève." [1])

Dus weer de wetgever. Doch nieuw betoog mijnerzijds is wel overbodig, om te doen inzien, dat onze wetgever van 1872, die het zoogenaamd recht van werkstaking gaf, daarmee aan de collectiviteit zeker niet meer rechten wilde geven, dan aan de individu.

Hij wilde — en dat blijkt ten duidelijkste uit de geschiedenis der wet — dat de werklieden zich voortaan zouden mogen verstaan om gezamenlijk den arbeid te staken, en dat zij daarbij niet meer, doch ook niet minder gehinderd zouden worden, dan ieder individu, die het op zich genomen werk wenscht neêr te leggen.

En een buiten dien wetgever om gezochte constructie waarbij terwille van de collectiviteit afwijking wordt veroorloofd van de voorschriften van het contractenrecht, zou strijden tegen den zin en de letter van ons Burgerlijk Wetboek en in het ontwerp evenmin steun vinden.

---

[1]) Morillon, t. a. pl. blz. 54.

Na al het voorgaande blijft nog de vraag: bestaat er een recht van werkstaking?

En ik meen thans tot de volgende conclusie te kunnen komen. Er bestaat een recht van werkstaking, begrensd door de rechten van anderen. En om die begrenzing te vinden hebben wij eenvoudig na te gaan de algemeene wetsvoorschriften betreffende de overeenkomsten, en de bijzondere betreffende het arbeidscontract.

Dit aldus vastgesteld, lijkt mij onnoodig de constructie van HAMELET, die van meening is, dat de werklieden die een arbeidsovereenkomst met vooraf bepaalden duur aangaan, geacht moeten worden door die overeenkomst gedurende dien tijd van de uitoefening van dat recht te hebben afstand gedaan. [1])

Het lijkt mij juister aan te nemen, dat de werklieden van niets hebben afstand gedaan, doch dat het recht van werkstaking in zijn uitgestrektheid — of wil men: in zijn begrensdheid — niet reikt voorbij de gewone contractueele verplichtingen.

Voordat ik van het recht van werkstaking afstap, wil ik nog even wijzen op het systeem-JAURÈS, volgens welk het recht van werkstaking in de overeenkomst begrepen is, er „implicite" in is erkend. JAURÈS redeneert aldus: De werklieden, die een arbeidsovereenkomst met onbepaalden duur aangaan, doen daarbij natuurlijk geen afstand van de verbeteringen, die de loop van den tijd kan aanbrengen. Zoo is de voortdurende mogelijkheid, eischen te stellen in het moderne

---

[1]) HAMELET, t. a. pl. blz. 157.

arbeidscontract begrepen; en daar de wet erkent, dat het stellen van eischen den vorm van werkstaking kan aannemen, is het recht van werkstaking ook in het contract begrepen; het is er implicite in erkend.

Zoo is dan, volgens JAURÈS, de werkstaking de uitvoering van een der „clauses implicites et essentielles" van het moderne arbeidscontract [1]).

Dit systeem behoeft weinig bekijks om het zonderlinge er van in te zien.

Het beding is, dat de werklieden den arbeid — terwijl de overeenkomst hen nog bindt — zullen mogen neerleggen, om verbeteringen te eischen. Waarom is dit beding implicite in de overeenkomst begrepen? Waarom wordt het er nooit uitdrukkelijk in opgenomen?

Dat ware wel zoo eenvoudig, en zou vele moeilijkheden doen verdwijnen. De reden is gemakkelijk te vinden. De werkgever zou er niet in toestemmen. Doch daarmeê valt het systeem. De onontbeerlijke wilsovereenstemming is afwezig.

Is het niet al te naief, te veronderstellen, dat de werkgever een contract sluit, waarbij hij den werklieden toestemming geeft het werk te staken — d. i. hem te benadeelen — wanneer elders een staking uitbreekt, en de arbeiders uit solidariteitsoverwegingen zich daarbij willen aansluiten, of wanneer zij bijvoorbeeld meenen door staking op de wetgeving invloed te kunnen uitoefenen?

Beschouwen de arbeiders dat niet als behoorende tot

---

1) L'Humanité, 16 Mei 1904.

hun recht? En is dat geen stilzwijgend beding bij de overeenkomst?

PLANIOL zegt over de opvatting, die de werklieden van het recht van werkstaking hebben, het volgende: „Juridiquement la grève est le refus de travailler, la non acceptation des conditions offertes par le patron; c'est donc une simple abstention de la part des grévistes, et elle suppose nécessairement la liberté de travailler pour ceux qui acceptent ces mêmes conditions. Mais, si le droit de grève est ainsi compris, les ouvriers n'en veulent pas; ils le définiraient volontiers le droit de mourir de faim. Pour eux, la grève n'est pas seulement le droit de s'abstenir de travailler, c'est le droit d'empêcher les autres de travailler; c'est le droit d'amener le chômage de l'atelier, de forcer le patron à éteindre ses feux ou à arrêter ses machines, et d'empêcher le recrutement de son personnel.

„Telle est la conception de la grève dans la population ouvrière, et comme on lui a dit et répété que la grève était le premier de ses droits, elle se croit opprimeé quand on protège les ateliers contre ses violences ...." [1])

Met deze lijkrede kan — dunkt me — het stilzwijgend beding begraven worden.

En wanneer men mij tegenwerpt, dat de werkgever wel weet, dat de werklieden bij voorkomende gelegenheid het werk zullen staken, en dat hij dat zelfs in de meeste gevallen duldt, dan meen ik daarop te kunnen

---

[1]) PLANIOL, Aanteekening bij het arrest v. h. Hof van Bourges, 19 Juni 1894. DALLOZ, 1894, 2, blz. 441.

antwoorden, dat die wetenschap niet gelijk staat met een toestemming, en dat het dulden, d. i. het niet gebruik maken van zijn recht, dat recht zelf niet aantast.

Van een bestendig gebruikelijk beding, dat als zoodanig in de overeenkomst begrepen is, kan hier geen sprake zijn, daar juist — zooals ik opgemerkt heb — het vereischte voor een beding ontbreekt.

b. Werkstaking beschouwd als verbreking der overeenkomst.

De Fransche jurisprudentie, en eenige schrijvers, beschouwen werkstaking als verbreking der overeenkomst. Waarop berust die opvatting?

Het artikel van den Franschen Code, dat hier toepasselijk zou zijn, is art. 1780. Dit luidt — gewijzigd bij de wet van 27 December 1890 — aldus:

On ne peut engager ses services qu' à temps ou pour une entreprise détérminée.

Le louage de service, fait sans détermination de dureé peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts, etc.

De schrijvers, die het met de jurisprudentie niet eens zijn, wijzen op de woorden „la volonté" in de tweede alinea van dit artikel, en argumenteeren, dat de stakende werklieden niet den wil hebben het contract te beeindigen.

Hiertegenover zou de jurisprudentie kunnen stellen argumenten, waaruit bleek, dat die wil bij de werklieden wèl bestaat, of dat niettegenstaande het ontbreken van dien wil, verbreking toch moet worden aangenomen.

Die argumenten nu zoekt men vergeefs; de jurisprudentie bepaalt zich tot het constateeren van het feit, dat de werklieden door het staken van den arbeid de overeenkomst verbroken hebben [1]).

Een goed voorbeeld is een bekend arrest van het Hof van Cassatie van 18 Maart 1902 [2]), waaraan voorafgingen de conclusies van den advocaat-generaal FEUILLOLEY.

Het betrof een werkstaker, die tot schadevergoeding was veroordeeld wegens het niet in acht nemen van den opzeggingstermijn, De advocaat-generaal betoogde met keur van argumenten, dat er geen recht van werkstaking bestaat, in dien zin, dat men de op zich genomen verplichtingen niet behoeft na te komen. Maar geen schijn van een argument, om te staven de bewering, dat die niet geoorloofde werkstaking moet beschouwd worden als een beëindiging van het contract door den werkman. En dat toch moet vaststaan, voordat kan volgen een veroordeeling tot schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van den opzeggingstermijn.

Is staking geen beëindiging van de overeenkomst, dan heeft zij met een opzeggingstermijn niets te maken. [3])

---

[1]) Ook bij een schrijver als ENEÉ BOULOC vindt men geen serieuse argumenten.

[2]) DALLOZ, 1902, 1, blz. 326.

[3]) Zie ook Hoofdstuk II § 1.

Het arrest van het Hof geeft al even weinig licht:

„Attendu que L.... ouvrier serrurier au service de H...., ayant de son plein gré quitté ce dernier pour se mettre en grève, a été condamné à payer une indemnité de 28 fr. pour n'avoir point observé vis-à-vis de son patron le délai ordinaire de prévenance;....

„qu'il est en effet, constaté par le jugement attaqué, que d'après l'usage existant à M...., le patron, comme l'ouvrier, doivent se prévenir une semaine à l'avance de leur intention de rompre le contrat de travail;

„que de l'autre part, la grève, quelque légitime qu'en fût l'exercise, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement, qu'elles avaient pris d'observer entre elles les *délais d'usage* .... [1]).

De beëindiging wordt hier dus, zonder nader onderzoek, als een vaststaand feit aangenomen.

Hetzelfde geschiedde in een arrest van het Hof van Cassatie van 4 Mei 1904 [2]).

Daar overwoog het Hof: „....que le louage de services, fait sans détermination de durée peut toujours prendre fin par la volonté d'une des parties contractantes;

„que la grève y met fin du fait des ouvriers"....

Nadere inlichtingen vinden we ook hier niet, en evenmin in andere uitspraken. [3])

In een van de jongste vonnissen, dat van den juge de paix van Châtel-sur-Moselle van 18 Oct. 1904,

---

[1]) Cursiveering in den tekst.

[2]) Dallos, 1904, 1, blz. 291.

[3]) Voor verdere jurisprundentie zie men o. a. de aanteekening van Planiol onder boven aangehaald arrest.

werd overwogen, dat nagegaan moest worden, of de werklieden door hun staking „avaient rompu définitivement leur engagement". En daaromtrent overwoog het vonnis: „que les conditions dans lesquelles ils ont formulé leurs revendications, le sentiment de solidarité qui les unissait, les délégations dépêchées près des patrons, prouvent jusqu'à l'évidence leur volonté bien arrêtée de rester attachés au personnel de l'usine; que cette situation expliquait une suspension temporaire du travail, donnant naissance à la rigueur de l'application de l'article 8 du réglement (boete wegens niet-verschijnen in de fabriek), mais non une rupture juridique du contrat de travail" [1]).

In dit vonnis zijn argumenten te vinden, die men kan goed- of afkeuren, doch die in elk geval het beschouwen waard zijn.

Het „Tribunal de première instance d'Epinal" vernietigde dit vonnis 15 Nov. 1905, overwegende dat de werkman, die gestaakt had „a été à bon droit considéré comme démissionnaire par le patron ...." [2]). Verder overweegt het vonnis, dat de arbeider: „a .... manqué .... à ses obligations contractuelles en abandonnant le travail sans avoir donné l'avis de prévenance;

---

1) Bulletin de l'office du travail. Nov. 1904, blz. 993 vlg.

2) In het vonnis wordt er bij gevoegd, dat de patroon bovendien hem van te voren gezegd had welke uitlegging hij zou geven aan een weigering om den arbeid binnen een bepaalden termijn weêr op te nemen. Dit doet m. i. tot de zaak weinig af, ten eerste wegens het woord „bovendien", ten tweede, omdat indien de staking geen beëindiging was, een dergelijke interpretatie van den patroon van weinig waarde zou zijn.

qu'il a ainsi commis une faute qu'il doit réparer et qui fonde l'appelante (den patroon) à demander des dommages-intérêts" [1]).

Na het vonnis van den juge de paix wekt hier de afwezigheid van argumenten wel verwondering.

Voor dergelijke hardnekkigheid moet een reden bestaan.

De verklaring is — meen ik — in het volgende te vinden.

Wanneer een contractant zijn verplichtingen niet nakomt, spreekt men veelal van contractbreuk, zegt men: hij heeft het contract verbroken. Doch niet elke zoodanige verbreking van het contract is een „beëindiging" er van. Terwijl „verbreking" meer op den feitelijken toestand wijst, heeft „beëindiging" een juridische beteekenis [2]).

Het verschil valt onmiddellijk op bij de meeste wederkeerige overeenkomsten. Een contractbreuk van een der partijen doet de overeenkomst niet eindigen. De andere partij moet de ontbinding in rechten vragen. Geschiedt dat niet, dan blijven beide partijen gebonden, het contract blijft bestaan.

Doch ook bij wederkeerige overeenkomsten, die eenzijdig beëindigd kunnen worden, behoeft niet elke contractbreuk die beteekenis te hebben. Waar bijv. art. 1780 C. C. spreekt van „la volonté", daar moet vaststaan, dat die „volonté" aanwezig is, of tenminste aanwezig geacht moet worden.

Is dat niet het geval, dan kan men, zoo men wil, spreken van „contractbreuk", van „verbreking", maar dan is dat geen „beëindiging".

---

1) Bulletin de l'office du travail, Mei 1906 blz. 481, vlg.

2) Zie ook de aanteekening bij het arrest van de C. de C. van 4 Mei 1904, DALLOZ, 1904, 1, blz. 290.

Gezocht moet dus worden naar de bedoeling van de zich aan contractbreuk schuldig makende partij.

Bovenstaande nu heeft de Fransche jurisprudentie blijkbaar niet ingezien.

Van belang is nu de vraag, in hoeverre deze redeneering, nl. dat de bedoeling in aanmerking behoort te worden genomen, ook geldt bij ons arbeidscontract.

Ook volgens ons wetsontwerp kan de arbeidsovereenkomst eenzijdig worden beëindigd. Dat kan geschieden door opzegging, doch ook zonder voorafgaande opzegging. Art. 1639*o* [1]) dat die bevoegdheid geeft, luidt aldus:

> Ieder der partijen kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, handelt onrechtmatig, tenzij zij tegelijkertijd aan de wederpartij eene schadeloosstelling betaalt op den voet als bij art. 1639*r* is bepaald, of de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde, reden.

De redactie van het artikel had beter kunnen zijn.

---

[1]) Tijdens de behandeling van het ontwerp in de Tweede Kamer, was dit artikel nog art. 1639*p*. Door het uitvallen van een voorgaand artikel werd het 1639*o*.

Toch meen ik, dat twijfel uitgesloten is, of ook hier de wil om te beëindigen aanwezig moet zijn. En wel op de volgende gronden.

Bij de behandeling in de Tweede Kamer wees minister VAN RAALTE er op, dat door dit artikel wordt ingevoerd, „dat aan de dienstbetrekking een einde wordt gemaakt door den wil van een der partijen. Niet door opzegging, maar door den wil van een der partijen wordt aan de dienstbetrekking een einde gemaakt."

En later: „Wanneer de geachte afgevaardigde naleest art. 1780 van den Franschen Code Civil, zooals het artikel luidt na de wet van 27 December 1890, zal hij zien, dat daar hetzelfde systeem is opgenomen, dat daar de arbeidsovereenkomst eindigt door „la volonté d'une des parties contractantes."

„Blijft dus over de feitelijke vraag: wanneer hebben wij te doen met de openbaring van den wil om het contract te doen een einde nemen?

„Dit blijft een vraag van appreciatie" [1]) [2]).

Deze interpretatie van den Minister zal — naar ik meen — moeten worden aangenomen als de juiste, omdat zij de bedoeling van den wetgever weêrgeeft,

---

[1]) Handelingen Tweede Kamer 1905—1906 blz. 1992 en 1993.

[2]) De Heer VAN IDSINGA, die eerst bezwaren had tegen dergelijke wetsinterpretatie erkende later de juistheid er van in verband met den tekst, het artikel zelf veroordeelend. Hij zeide o. a.: „Welke gevolgen de daad zal hebben, zal later blijken uit het onderzoek naar hetgeen de bedoeling is geweest van de partij, die haar verrichtte. Dit is de beteekenis van het artikel, en het is een beteekenis die inderdaad in overeenstemming is met de thans gekozen onbestemde redactie." (Zie Handelingen t. a. pl. blz. 1953 en 1993).

en niet strijdt tegen de woorden van het artikel. Zij is daarmee in overeenstemming wegens de uitdrukking „kan doen eindigen" en het niet-opnemen van bepaalde daden, die als beëindiging zullen worden beschouwd.

De bedoeling is dus — zooals „la volonté" in 1780 C. C. eischt — dat er een eenzijdige wilsverklaring plaats heeft.

Dit toegepast op de kwestie der werkstaking, doet de vraag ontstaan: geven de arbeiders, wanneer zij het werk staken, daardoor te kennen, dat zij de overeenkomst willen doen eindigen?

De definitie van werkstaking, die ik vroeger gaf, beschouwende, zien wij, dat de bedoeling der werklieden is, het werk neer te leggen, niet voor goed, doch voor korter of langer tijd.

Minister VAN RAALTE vergeleek den werkstaker met den „Maandaghouder," die evenmin werkt op een dag waarop hij moet arbeiden, die evenzeer inbreuk maakt op het contract, door zijn verplichting om arbeid te verrichten niet na te komen. En toch zal men daarin niet zien een beëindiging van de overeenkomst, omdat die bedoeling absoluut vreemd was aan de daad.

Een voorbeeld, dat gelet moet worden op de bedoeling bij eenzijdige beëindiging, vindt men in art. 1839 B. W., zooals het thans nog geredigeerd is.

Wanneer een dienstbode te laat thuis komt, dan heeft zij contractbreuk gepleegd, in zooverre, dat zij niet gewerkt heeft, toen zij moest werken; doch men zal er bezwaarlijk een verlaten van den dienst,

een beëindiging van de overeenkomst in kunnen zien. [1])

Waarom zou de werkstaking wèl dat gevolg hebben?

Wanneer werklieden den arbeid staken uit solidariteit met werkstakers van een andere fabriek van denzelfden tak van nijverheid, dan is hun doel, een tijdlang niet te arbeiden, om daardoor het bedrijf over grooter oppervlak tot stilstand te brengen, en zoodoende inwilliging te verkrijgen van de eischen hunner kameraden. Dat hier geen beëindiging van de overeenkomst door de werklieden bedoeld wordt, is duidelijk. Zij zijn misschien volkomen tevreden met hun contract, hebben geen

---

[1]) Minister VAN RAALTE verklaarde dat *niemand* zal beweren, dat in dat geval de betrokken dienstmaagd haar dienst verlaat. (Handelingen t. a. pl. blz. 1955). Dit is niet volkomen juist. Er bestaat o. a. een vonnis van den Kantonrechter van Zutphen van 7 Oct. 1892. W. 6248, waarin wordt aangenomen, dat een dienstmeisje, dat, naar de kermis te Brummen gegaan zijnde, in plaats van 's avonds te 10 uur, eerst den volgenden morgen te 7 uur thuis kwam, haar dienst, al was het dan ook slechts voor één nacht, had verlaten en dat zij dus zelf de dienstbetrekking had beëindigd.

Dit vonnis is later van verschillende zijden aangevallen, o. a. door Prof. G. A. VAN HAMEL in het Sociaal Weekblad van 5 Nov. 1892, no. 45.

De door den Kantonrechter ingeslagen weg lijkt ook mij niet aanbevelenswaardig, doch ik wees op het vonnis, om aan te toonen, dat de Minister wel wat al te optimistisch was.

Een beter vonnis is dat van den Kantonrechter te Groningen van 16 Juli 1886, W. 5474. Deze Kantonrechter overwoog o. m., dat wanneer een werkman, die wegens ziekte het werk heeft moeten neerleggen, na zijn herstelling den dienst heeft willen hervatten, van hem niet kan worden gezegd, dat hij den dienst heeft willen verlaten. Maar wel zou uit het feit, dat hij na zijn herstel getracht heeft zich bij een ander te verhuren, voortvloeien, dat hij den dienst had verlaten.

grieven tegen hun werkgever, en wilden liefst op den ouden voet doorgaan. Zij handelen natuurlijk in strijd met de overeenkomst, evenals de Maandaghouder, evenals de dienstbode die eigenmachtig haar vrijen tijd verlengde, doch evenmin als daar, is er hier reden om te spreken van een beëindiging der overeenkomst.

Ditzelfde geldt natuurlijk ook voor politieke en demonstratieve stakingen.

Te overwegen is nu of het geldt voor de werkstaking voor betere arbeidsvoorwaarden.

Die vraag is gesteld en ontkennend beantwoord in de Tweede Kamer door den oud-minister LOEFF. Deze betoogde o.m.: „Wanneer nu bij een staking de arbeiders verklaren, dat zij op dàt vastgesteld loon niet langer willen arbeiden, en zij voegen de daad bij het woord en leggen den arbeid neer, dan verbreken zij de op dàt oogenblik tusschen hen en den patroon bestaande overeenkomst. Dan beëindigen zij feitelijk het op dat oogenblik bestaande arbeidscontract.... Dan kunnen zij daarbij wel de hoop koesteren, later weder in dienstbetrekking bij denzelfden patroon te komen, maar dan is dat krachtens een nieuwe feitelijke afspraak, ook al is de oude nooit juridisch ontbonden geworden."

De heer LOEFF wees er op, dat in zoo'n geval in de daad der arbeiders lag een te kennen geven van den wil, dat men de bestaande arbeidsovereenkomst laat varen, en hierom was het z. i. onjuist te zeggen, dat bij de werkstaking de arbeiders feitelijk de arbeidsovereenkomst niet zouden willen beëindigen. [1])

---

[1]) Handelingen Tweede Kamer t. a. pl. blz. 1935.

Minister VAN RAALTE merkte hier tegenover op, dat, wat de uiterlijke verschijnselen betreft, een werkstaking ter verkrijging van betere arbeidsvoorwaarden niet verschilt van een andere staking. En wanneer men bij die andere gevallen niet uit de feiten kan afleiden, dat een van de partijen bedoelt een einde te maken aan de dienstbetrekking, dan is er geen reden bij de staking voor betere arbeidsvoorwaarden een ander doel bij den werkman aan te nemen.

Men moet de bedoeling, die uit de handeling spreekt, niet verwaarloozen, dat is een van de elementen, die bij de beoordeeling der feiten in acht genomen moet worden.

De werkstaking, ondernomen om andere voorwaarden te verkrijgen, is wel een streven naar het verkrijgen dier voorwaarden, maar het is niet een openbaring van den wil van den arbeider om de bestaande dienstbetrekking te verbreken.

Aldus ongeveer de Minister. [1])

PIC denkt er evenzoo over. Men kan — beweert hij — gemakkelijk aantoonen, dat noch de werklieden, noch de patroons de overeenkomst, die hen verbindt, willen verbreken, al is het doel der staking: wijziging van de voorwaarden der overeenkomst. Van de zijde der stakers blijkt dat o.a. uit het feit, dat zij de vuren aanhouden. Van die der patroons uit de bedreiging, dat de werklieden zullen weggezonden worden, zoo zij niet binnen zekeren tijd het werk weêr opvatten. Later wijst PIC er nog op, dat, al is het doel vermeerdering

[1]) Handelingen t. a. pl. blz. 1955.

van salaris, er wel novatie kan plaats hebben, maar dan is die verbreking niet het gevolg der staking, maar van de daarna gevoerde onderhandelingen. Dan blijft elke staker gebonden door het primitieve contract tot op het oogenblik, dat dit plaats maakt voor het nieuwe. [1])

PLANIOL komt tot dezelfde conclusie. [2]) En naar ik meen, terecht. [3])

Immers, de werklieden, die wijziging wenschen van de voorwaarden van hun overeenkomst, kunnen daarbij op tweeërlei wijze te werk gaan. Zij kunnen het contract doen ophouden, en zeggen: we willen wèl een nieuw contract aangaan, doch het oude erkennen we niet meer als bestaande, en voeren we dus niet meer uit, en we wachten nu maar af, tot er een nieuw contract is gemaakt. Een dergelijke wijze is bestaanbaar. Doch het ligt meer voor de hand — gegeven de gewone gedra-

---

[1]) P. PIC. De la rupture ou de la suspension d'exécution du contrat de travail par l'effet des grèves ouvrières ou des lock-outs patronaux. Revue TRIMESTRIELLE de Droit civil 1905, no. 1, blz. 44 vlg.

[2]) PLANIOL, aanteekening bij arrest C. de C. 4 Mei 1904, DALLOZ 1904, 1, bl. 290.

[3]) PIC's argumenten lijken mij minder goed gekozen; ik vind daarin o. a. de fout, waarin verscheidene schrijvers over dit onderwerp vervallen, n.l. dat het aanhouden van de vuren beschouwd wordt als een bewijs, dat de werklieden de overeenkomst niet wenschen te verbreken.

Bij eenig nadenken ziet men de onnauwkeurigheid van dat beweren spoedig in. Ook al hadden de werklieden de overeenkomst beëindigd, dan nog zouden zij, wetende, dat zij met den werkgever weldra een nieuw contract zouden sluiten, de vuren kunnen aanhouden.

Het wil alleen zeggen, dat zij van plan zijn, aan de fabriek te blijven, wat door niemand zal worden ontkend.

gingen der werklieden —, aan te nemen, dat, terwijl het oude contract nog bestaat, de werklieden met den werkgever onderhandelingen aanknoopen om een nieuwe overeenkomst aan te gaan, met voor hen aannemelijker voorwaarden. Om nu bij die onderhandelingen pressie uit te oefenen, leggen zij het werk neer, zooals zij den arbeid neêr zouden leggen — al bestond reeds het nieuwe contract met zeer gunstige voorwaarden — indien zij bij voorbeeld klem wenschten bij te zetten aan hun eisch tot wegzending van een ongewenschten kameraad.

Dus ook waar de werkstaking ten doel heeft het verkrijgen van betere voorwaarden, is zij om die reden nog niet te beschouwen als een beëindiging van de overeenkomst.

Ik moet ten slotte nog de aandacht vestigen op een gedeelte van een zeer lezenswaard artikel van Mr. WILLEUMIER, waarin deze het zoo even geciteerde betoog van PIC critiseert. [1])

Mr. W. meent, dat er iets te zeggen valt voor de opvatting der Fransche jurisprudentie, dat werkstaking het contract verbreekt.

Hij motiveert dat gevoelen o. a. met het volgende argument. Dat de arbeiders wèl denken, dat de overeenkomst verbroken is, zou men kunnen afleiden uit het feit, dat nog nooit een staker voldoening heeft gevorderd van het arbeidsloon over den tijd, gedurende

---

[1]) Mr. JB. WILLEUMIER: Wordt door werkstaking de arbeidsovereenkomst ontbonden? Weekblad voor Privaatrecht, Notarisambt en Registratie v. 19 Aug. 1905, no. 1860.

welken hij gestaakt heeft. Beschouwde hij de overeenkomst als nog bestaande, zoo zou de patroon niet van zijn verplichting zijn ontheven en het loon moeten betalen.

Ik geloof niet, dat dit een zeer krachtig argument is.

De werkman, die de overeenkomst niet als verbroken beschouwt, behoeft daarom nog geen voldoening te eischen van het verschuldigde loon. Zijn begrip van wat recht en billijk is, zegt hem zeker wel, dat waar hij tijdelijk weigert den bedongen arbeid te verrichten, van den patroon gedurende dien tijd geen loon geëischt mag worden. Trouwens in vele gevallen, nl. waar het loon afhangt, òf van de uren arbeid, òf van het afgeleverde werk, is de patroon geen loon schuldig bij werkstaking, al is de overeenkomst blijven bestaan.

Wat ten slotte hier naar mijne meening de deur sluit, is, dat, waar de werklieden gelegenheid hebben zich te uiten, zij verklaren met werkstaking niet de overeenkomst te willen beëindigen. Tegenover die verklaring is het argument van Mr. WILLEUMIER niet voldoende om aan te toonen, dat het wèl hunne bedoeling is.

Mr. W. meent verder, dat men uit het ultimatum, door de patroons somwijlen, volstrekt niet altijd, aan de stakers gesteld, niet mag afleiden, dat zij (de patroons nl.) ook de overeenkomst niet als verbroken beschouwen. Dat ultimatum toch houdt niet in: „wie op zekeren dag niet aan het werk is, wordt ontslagen," doch wel, „wie op dien dag niet weder het werk heeft hervat, wordt nooit weder aangenomen," wat geheel iets anders beteekent.

Hoewel ik aan het argument niet zoo veel waarde hecht — art. 1639*o* immers eischt een uiting van den wil der werklieden om de overeenkomst te beëindigen, en het is dus niet de vraag, hoe de werkgever het beschouwt, doch hoe hij het *moet* beschouwen — moet ik toch opmerken, dat het niet volkomen juist is. Bij de spoorwegstaking in 1903 is van wege de spoorwegmaatschappijen wel degelijk geproclameerd, dat de werklieden, die niet binnen zekeren tijd het werk weder opnamen, ontslagen waren. Hetzelfde deed zich onlangs voor bij een staking aan de Kon. tapijtfabriek te Deventer.

Hetgeen Mr. W. aanvoert heeft mij dus niet van meening kunnen doen veranderen.

In 't algemeen — aldus blijft mijne conclusie — zal de werkstaking niet moeten worden beschouwd als beëindiging van het contract.

Ik zal later nagaan, of zij dat nooit is. [1])

---

[1]) Ik wil er hier nog even op wijzen dat het ontwerp arbeidscontract ook op andere plaatsen niet-arbeiden niet beschouwt als iets, dat de overeenkomst noodzakelijkerwijze beëindigt. Art. 1638*b* zegt dat geen loon behoeft te worden betaald gedurende den tijd, dat de arbeider den bedongen arbeid niet heeft verricht. Art. 1638*c* noemt gevallen op, zooals buiten schuld van den werkman ontstane omstandigheden, ziekte, vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting die den werkman verhinderen te arbeiden, en toch tot betaling van loon verplichten, ook al is het loon niet naar tijdsruimte vastgesteld, dus bijv. naar afgeleverd werk.

Evenzoo art. 1639*p* sub 12°, waar als dringende reden voor den werkgever om de dienstbetrekking te beëindigen aangegeven wordt het feit, dat de arbeider door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt den bedongen arbeid te verrichten.

c. *Werkstaking beschouwd als schorsing.*

De Fransche schrijvers, die dit onderwerp behandelen, zijn het er meerendeels over eens, dat werkstaking niet te beschouwen is als verbreking, d. i. beëindiging van het contract.

Zij gebruiken, om aan te geven, wat de staking dan wèl is, een uitdrukking, die niet vrij is van zekere dubbelzinnigheid. Zij spreken van „suspension."

Zoo zegt DAMBRUN: „La grève ne rompt pas le contrat; elle en suspend seulement l'exécution des clauses, tant que le conflit ne sera pas arrêté." [1])

Evenzoo TIRLEMONT: „La recherche de l'intention en notre matière permet d'affirmer que, dans la majorité des cas, la grève constitue une simple suspension, par l'ouvrier de l'exécution de son contrat." [2])

Hiertegen is weinig in te brengen. De werkstakers schorsen werkelijk den arbeid, of wil men: de uitvoering van het contract, voorzoover het hun verplichtingen geldt. Zij voeren nl. tijdelijk niet uit, met de bedoeling het later weêr te doen. Dat is schorsing, dat kan men tenminste schorsing noemen. Doch welke beteekenis is er dan aan te hechten? Welke juridische figuur ontstaat? En ziedaar de dubbelzinnigheid. Het woord „schorsing" geeft er geen antwoord op, tenzij men er een bijzondere beteekenis aan hecht, die het woord in dit geval niet mag hebben.

Men is allicht geneigd, aan het woord de gedachte

---

[1]) LOUIS DAMBRUN, La grève envisagée dans ses effets juridiques. Thèse. Paris G. JACQUES, 1903, blz. 26.

[2]) TIRLEMONT, t. a. pl. blz. 77.

van rechtmatigheid te verbinden. Daarbij ziet men in schorsing veelal iets tweezijdigs, iets wat met goedvinden of medewerking van den anderen contractant geschiedt.

PLANIOL, die ook spreekt van schorsing van den arbeid, verklaart: „la plupart des temps, dans l'esprit des parties en présence, la grève n'équivaut nullement à la résiliation du contrat: ouvriers et patrons continuent à se croire liés les uns aux autres; ils suspendent le travail, mais ils n'ont pas l'intention de se séparer." [1]).

In de woorden „ils suspendent le travail," die, blijkens het verband, slaan, zoowel op de werkgevers als op de arbeiders, ligt de kern van de gansche schorsings-kwestie.

Allereerst lijkt mij het gezamenlijk schorsen van den *arbeid* absoluut onaannemelijk.

Want wat zou het gevolg zijn?

Dat de werkman niet behoeft te arbeiden, en de werkgever — tenminste onder de bestaande wetgeving — het loon in de gevallen, dat het niet berekend wordt naar uren arbeid of afgeleverd werk, toch moet uitbetalen, als het tegendeel niet bedongen is.

Zooals wel voorkomt, dat de werkgever het loon uitbetaalt over een of meer dagen, gedurende welke de arbeider met zijn toestemming niet arbeidt: vacantiedagen, of hoe men ze noemen wil.

En nu weet ik wel, dat wij leven in een „arbeiterfreundlichen" tijd, maar ik geloof niet, dat de werk-

---

1) PLANIOL, aanteekening bij arrest C. de C. 4 Mei 1904. DALLOZ, 1904.1. blz. 290.

gever daarvan zoo doordrongen is, dat hij zijn arbeiders toelaat te staken, met behoud van loon. De werkstaking is een strijdmiddel, en meestal gericht tegen den patroon, en zoo niet tegen hem gericht, dan toch tot zijn nadeel gebruikt. Tegenover die wetenschap lijkt mij bovenstaande stelling onhoudbaar.

Doch ook al is de bedoeling te zeggen, dat werkgever en arbeider de *uitvoering van de overeenkomst* schorsen, d. w. z. dat zij overeenkomen, dat geen van beiden, zoolang de staking duurt, tot praestatie verplicht zal zijn, dan wordt de zaak er niet beter op.

Men moet dan — evenals in het vorige geval — aannemen een overeenkomst om de uitvoering van het bestaande contract te schorsen. Die overeenkomst is onderworpen aan de gewone bepalingen betreffende de bestaanbaarheid van een contract.

Vereischt is dus weer: de toestemming van beide partijen.

Geeft nu de werkgever zijn toestemming? Dat wil zeggen, keurt hij goed een toestand, die meestal geschapen wordt om hem door vrees voor nadeel te dwingen tot iets, wat hij niet wil? Dat is zonder overwegende argumenten niet aan te nemen. En die argumenten vind ik niet, heb ik nergens gevonden.

Uit het feit, dat werkgever en werklieden zich verbonden blijven achten, kan ik geen argument distilleeren.

Wanneer ik een huis verhuur, en de huurder staakt de betaling van den huurprijs, dan zal ik mij tegenover den huurder gebonden blijven achten, dan zal ik wellicht geen actie tot ontbinding instellen, geen schadevergoeding eischen, omdat ik liever eenig nadeel lijd,

dan de last te hebben van het instellen eener vordering, en de mogelijkheid lang met een leeg, onverhuurd huis te zitten. Doch mijn toestemming tot schorsing van betaling is daar zeker niet in te vinden.

En wanneer de werkgever, verplicht zijnde loon te betalen, al verricht de werkman geen arbeid, dat nalaat, wanneer gestaakt wordt, dan is dat van zijn kant wanpraestatie, maar het is weêr geen overeenkomst tot schorsing. [1])

En wanneer ten slotte de werkgever geen gebruik maakt van zijn recht om schadevergoeding te eischen, of het contract te beëindigen, dan is dat een berusten in den toestand, en het kan ook het gevolg zijn van een overeenkomst, doch dan van een overeenkomst, gesloten tijdens of na de staking, en die dus niet als een toestemming a priori kan gelden.

Blijft dus over: schorsing van den arbeid door de werklieden.

Doch daarmêe wordt dan niets anders gezegd, dan dat de werklieden gedurende korter of langer tijd niet doen, wat de overeenkomst hun te doen oplegt.

d. Werkstaking beschouwd als wanpraestatie.

De arbeidsovereenkomst legt den werkman de verplichting op te arbeiden. Werkt hij niet, dan komt hij zijn verplichting niet na. Tenzij hij kan aantoonen,

---

[1]) In het ontwerp-arbeidscontract is thans in 1638*b* bepaald, dat de werkgever geen loon verschuldigd is voor den tijd, gedurende welke de arbeider den bedongen arbeid niet heeft verricht.

dat onder de bestaande omstandigheden die verplichting niet aanwezig is.

Doch wanneer men daarvoor een constructie zoekt, vervalt men weêr óf in het systeem-JAURÈS, óf in eenig ander door ons bij het „recht van werkstaking" of bij de behandeling der „schorsing" besproken systeem [1]).

Men zou nog, zooals sommige Fransche schrijvers, kunnen wijzen op de exceptio non adimpleti contractus, dus op het recht van den verbondene om de verplichtingen uit de wederkeerige overeenkomst voortvloeiende, niet uit te voeren, wanneer de mede-contractant zijnerzijds niet aan zijn verplichtingen voldoet [2]).

Een beroep op die exceptie zou den werkstaker echter weinig baten, daar de jurisprudentie — m. i. terecht — aanneemt, dat ons recht de exceptio non adimpleti contractus niet kent [3]).

Het niet-voldoen aan contractueele verplichtingen, wordt genoemd: wanpraestatie.

De werkman die den arbeid schorst, en daardoor niet voldoet aan zijne verplichtingen — wat gemeenlijk het geval zal zijn — pleegt dus wanpraestatie, zooals er ook wanpraestatie is, wanneer de dienstbode haar

---

[1]) Met niet-arbeiden is hier bedoeld het tijdelijk neêrleggen van den arbeid met behoud van de overeenkomst, niet het niet-arbeiden bij beëindiging der overeenkomst.

Het vraagstuk van overmacht etc., dus de kwestie van de verplichting tot vergoeding der schade, meende ik eerst in het volgende hoofdstuk bij de gevolgen der staking te moeten behandelen.

[2]) o. a. TIRLEMONT t. a. pl. blz. 75.

[3]) Zie o. a. arrest H. R. 3 Jan. 1896, W. 6758, vonnis Rechtb. Utrecht 30 Maart 1898, W. 7158, Rechtb. Amsterdam 17 April 1900, W. 7533, Rechtb. Almelo 16 Jan. 1901. W. 7603.

vrijen tijd eigenmachtig uitbreidt, en wanneer de Maandaghouder zijn vacantiedag neemt.

Met de bewering, dat werkstaking meestal te beschouwen zal zijn als wanpraestatie, is geen nieuwe theorie gesteld tegenover die der „schorsing," maar alleen uiteengezet, welke juridische beteekenis die schorsing heeft.

—

Het in deze paragraaf geschrevene, heeft niet de pretentie een passe-partout te zijn voor alle werkstakingen.

Ik heb de werkstaking genomen, zooals zij zich gewoonlijk voordoet, en kwam daarbij tot de conclusie, dat zij meestal niet is te beschouwen als een uiting van den wil om het contract te beëindigen. Ik heb mij voorbehouden de beantwoording van de vraag, of zij nooit beëindiging der overeenkomst is.

En wanneer wij dat antwoord zoeken, stuiten wij allereerst en voornamelijk op de vraag: is beëindiging van de overeenkomst bestaanbaar met den wil der arbeiders om na afloop der staking het werk weêr op te nemen?

Het bestaan van dien wil hebben wij bij het vormen van de definitie van werkstaking geconstateerd.

Zoo zegt PIC: „tout observateur impartial, qui examine la question sous cette angle, est obligé de reconnaître que le but de la grève n'est pas, nous dirions même *ne peut pas être* [1]) de détruire les contrats en cours, de faire table rase du passé, et d'édifier sur les ruines un contrat nouveau, sans lien juridique avec les accords antérieurs." [2])

---

1) Cursiveering in den tekst.

2) PIC t. a. pl. blz. 44.

Dus zou een beëindiging vrijwel ondenkbaar zijn? Ik meen het op de volgende gronden te mogen betwijfelen.

De arbeider, die aan een werkstaking deel neemt, wil de betrekking, die tusschen hem en den werkgever bestaat niet verbreken. Welke juridische figuur daarbij ontstaat, zal den werkman — die om juridische constructies weinig geeft — veelal vrijwel onverschillig zijn. Wanneer nu de werkstaker door duidelijke wilsverklaring de overeenkomst juridisch beëindigt, dan is daarmee nog niet gezegd, dat ook feitelijk elke band tusschen werkman en werkgever verbroken is. Zij blijven — in sommige gevallen althans — gebonden, al ware het slechts door de noodzakelijkheid. De werkgever, die niet zoo spoedig andere werklieden kan vinden, zal trachten zijn oude arbeiders terug te krijgen. De feitelijke toestand blijft — veelal tenminste — dezelfde. Trouwens de werkgever kan ook bij nietbeëindiging het niet-arbeiden beschouwen als een reden om van zijn zijde het contract te verbreken. Dan is de juridische band evengoed verdwenen.

Bij de werkstaking zouden dus de arbeiders het bestaande contract kunnen beëindigen en na de staking een nieuw aangaan, desverlangd met dezelfde voorwaarden.

Waarom zouden zij zoo handelen? Welk voordeel zou het voor hen hebben?

Stel het volgende geval. Op een fabriek is een werkbaas, die den arbeiders rechtmatige reden tot klagen geeft. De werklieden klagen, doch er komt geen verbetering. Zij verzoeken den werkgever den werkbaas te

te ontslaan, doch de werkgever slaat geen acht op hun verzoek. Zij gaan daarop tot werkstaking over.

Art. 1638*z* zegt: „De werkgever is in het algemeen verplicht al dat gene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten."

Die verplichting verwaarloost de werkgever in bovenstaand geval; hij pleegt dus wanpraestatie. Die wanpraestatie kan volgens art. 1639*q* een dringende reden zijn voor den werkman om de overeenkomst te beëindigen.

Wanneer de werkman om die reden de overeenkomst beëeindigt, handelt hij rechtmatig.

Maar wanneer hij de overeenkomst niet beëindigt, en eenvoudig wanpraestatie pleegt, door tijdelijk niet te arbeiden, terwijl de overeenkomst nog bestaat, handelt hij niet rechtmatig, en heeft de werkgever een vordering tot schadevergoeding tegen hem.

Ik kan niet ontkennen, dat dit theorie is, en dat wellicht in de practijk de werkman zich er niet aan zal storen.

Over de juridische gevolgen, met name de schadevergoeding, zullen de arbeiders zich in vele gevallen weinig bekommeren.

De staking is een oorlog, die meestal met een vrede eindigt, en dien vrede zullen partijen niet licht verstoren door een nieuwen oorlog over schadevergoeding en andere eischen, zoo het afzien daarvan al niet een der vredesvoorwaarden is. Wat natuurlijk niet wegneemt, dat de werkgever in bovengenoemd geval, vóór de strijd geëindigd is, den eisch zou *kunnen* indienen.

Willen de werklieden werkelijk beëindiging van de

overeenkomst, dan zullen zij dien wil duidelijk kenbaar moeten maken, want ook in het nu behandelde geval is het feit der staking op zichzelf niet als zoodanig te beschouwen. Waar met staking in 't algemeen geen beëindiging wordt bedoeld, behoeft de werkgever het er ook niet in te zien in een geval, waarin de beëindiging voor den arbeider voordeelig zou zijn.

Resumeerende meen ik dus te kunnen zeggen dat werkstaking beëindiging van de overeenkomst *kan* zijn. Doch dan moet óf de wil om te beëindigen uitdrukkelijk worden geopenbaard, óf uit de omstandigheden kunnen worden afgeleid. Uit het neerleggen van den arbeid op zich zelf blijkt die wil niet.

HOOFDSTUK II.

GEVOLGEN DER WERKSTAKING.

Na vaststelling van de beteekenis der werkstaking, blijft nu nog over de bespreking der gevolgen, die het neêrleggen van den arbeid voor de partijen kan hebben.

Bij die bespreking zal ik mij bepalen tot de contractueele verhouding van werkman en werkgever en buiten behandeling laten de meer verwijderde gevolgen, die de werkstaking veelal met zich zal brengen, zooals aansprakelijkheid wegens onrechtmatige daad, en de wanpraestatie van den werkgever tegenover zijn afnemers.

De hier te behandelen gevolgen zullen zich daardoor beperken tot de volgende kwesties: de verschuldigde schadevergoeding en het lot van de overeenkomst.

Daar echter in deze materie door eenige Fransche schrijvers aan den opzeggingstermijn eene bijzondere beteekenis is toegekend, zal ik aan de behandeling van het bovenstaande een woord over dien termijn laten voorafgaan.

§ 1. De opzeggingstermijn.

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal in vele gevallen een opzeggingstermijn moeten worden in acht genomen. Het plotseling beëindigen met verwaarloozing van dien termijn zal de partij, die dat doet, verplichten tot vergoeding van de geleden schade, indien die verwaarloozing haar kan worden toegerekend.

Bij oppervlakkige beschouwing zou men tusschen den opzeggingstermijn en de werkstaking — die gemeenlijk geen beëindiging van de overeenkomst is — weinig verband vinden. Er zijn echter Fransche schrijvers, die dat verband wel degelijk constateeren.

Zoo bijvoorbeeld Morillon. In elk conflict — betoogt hij — wil de correctheid, dat de tegenstanders, alvorens in openlijken strijd te geraken, tenminste elkaar hun eischen doen kennen, en trachten zich te verzoenen. „Il importe à l'ordre public, qu'un certain délai s'écoule entre le moment où le désaccord s'élève et l'emploi de la force. . . ." Die beteekenis kan bij de staking — die door Morillon als schorsing wordt beschouwd — de opzeggingstermijn hebben. Dus de staking mag niet ongestraft, plotseling en onverhoeds zijn. [1])

Ook Hamelet vond het verband. Al neemt men aan,

---

[1]) Morillon, t. a. pl. blz. 117, vlg.

dat staking niet verbreking is, dan mag men daaruit z. i. nog niet afleiden, dat de opzeggingstermijn ongestraft geschonden kan worden door de werkstakers. Hij wijst daarvoor op de artt. 1156 en 1135 C. C. Immers, zegt H., bij het bedingen van dien termijn denkt de contractant aan „cessation de travail" ontstaan door vrijen wil van den patroon of den werkman; het kan hem weinig schelen, of die „cessation" beëindiging meebrengt of enkel „schorsing van de uitvoering" van het contract. „Le patron n'a pas voulu être brusquement abandonné d'un ouvrier, sans avoir pu trouver un travailleur pour le remplacer; l'ouvrier n'a pas voulu être brusquement congédié sans avoir eu le temps de s'assurer un emploi dans un autre établissement. N'est-ce pas précisément dans le cas d'une grève que le préavis, ainsi stipulé, sera le plus utile?"

De conclusie van H. is: „que, même si la grève n'avait pas pour effet de rompre le contrat de travail, les contractants seraient obligés, selon l'interprétation équitable de leurs communes intentions, à respecter, en cas de grève, sous peine de dommages intérêts, les délais de prévenance qu'ils ont pu stipuler." [1])

Hamelet heeft bij dit betoog o. a. verwezen naar art. 1156 C. C., een artikel, regelende de uitlegging der overeenkomsten. Het daarmeê correspondeerend artikel in ons B. W., art. 1379, zegt, dat men de bedoeling der partijen moet nagaan, indien de bewoordingen der overeenkomst voor onderscheiden uitlegging vatbaar zijn, terwijl het voorafgaande artikel bepaalt,

---

[1]) Hamelet, t. a. pl. blz. 184.

dat men van de bewoordingen der overeenkomst niet door uitlegging mag afwijken, indien zij duidelijk zijn.

De te beantwoorden vraag is dus: is de bepaling in een arbeidsovereenkomst, dat een opzeggingstermijn in acht moet worden genomen, voor onderscheidene uitlegging vatbaar? Of zijn de bewoordingen volkomen duidelijk te achten, zoodat men er niet door verdere interpretatie vanaf mag wijken? Dit laatste schijnt mij toe — bijzondere afwijkende redactie uitgesloten — hier het geval te zijn.

Wanneer een „opzeggingstermijn" bedongen wordt, dan ligt in het woord zelf reeds opgesloten, dat de termijn te pas komt bij beëindiging van het contract. Dat is ook in overeenstemming met het wetsontwerp, waar die termijn behandeld wordt in de vijfde afdeeling, d. i. de afdeeling, die blijkens het opschrift handelt over „de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking door arbeidsovereenkomst ontstaan, eindigt."

Is nu bij een arbeidsovereenkomst een dergelijke termijn bedongen, dan zal men m. i. met gebruikmaking van art. 1378 en 1379 er niet in slagen aan dat beding een uitbreiding te geven zooals HAMELET dat wil, omdat de bewoordingen dan — een normaal geval genomen — volkomen ondubbelzinnig zijn.

Er is ook volstrekt geen reden, om aan te nemen, dat de contractanten met het opnemen van den opzeggingstermijn in de overeenkomst, tevens bedoelden dezen termijn op het geval van „schorsing" toepasselijk te doen zijn. Ik hoop dat straks nog nader aan te toonen.

Is in art. 1135 C. C. — art. 1375 B. W. — het vereischte verband te zoeken? HAMELET, die dat artikel

aanhaalt, legt den nadruk op het woord „billijkheid."

Brengt nu die billijkheid meê, dat, waar een termijn gesteld wordt voor het opzeggen van de overeenkomst, diezelfde termijn in acht genomen zal moeten worden bij werkstaking, wanneer deze geen beëindiging bedoelt? Wanneer men die vraag bevestigend beantwoordt, is men nog niet, waar HAMELET wil zijn. Want wil men juridisch iets aan die billijkheid hebben, in verband met art. 1375, dan zou men moeten aantoonen, dat de „schorsing" *mag* plaats hebben, mits men een waarschuwingstermijn laat voorafgaan. En het schijnt mij toe, dat de overeenkomst gemeenlijk niets inhoudt, noch explicite, noch implicite, wat het recht kan verleenen tot „schorsen," ook niet met in achtneming van den waarschuwingstermijn. Men kan dus niet zeggen, dat de overeenkomst den contractant verbindt bij de schorsing den waarschuwingstermijn in acht te nemen.

De redeneering van H. lijkt mij over het geheel gebrekkig.

De opzeggingstermijn dient, zegt hij, om te zorgen, dat de patroon niet plotseling in den steek wordt gelaten, de werkman niet onverhoeds wordt ontslagen. Dit zou werkelijk bij het plotseling beëindigen van de overeenkomst — indien er geen opzeggingstermijn bestond — het geval kunnen zijn. Doch bij staking en uitsluiting — voorzoover daar schorsing bedoeld wordt — is die termijn, van een juridisch standpunt beschouwd, overbodig.

Wij hebben nl. gezien, dat die schorsing over het algemeen wanpraestatie zal zijn. Indien die wanpraestatie plaats heeft, kan de medecontractant de geleden schade

vergoed krijgen, en valt dus de reden voor het vaststellen van een opzeggings- of waarschuwingstermijn, weg.

Het onderscheid lijkt mij volkomen duidelijk. Terwijl, zoo er geen opzeggingstermijn bestaat, de getroffene de nadeelen van het plotseling in den steek gelaten worden zelf zou moeten dragen, en daarom bij de overeenkomst wordt vastgesteld, dat zekeren tijd van te voren moet worden gewaarschuwd, bij gebreke waarvan de dader het nadeel moet vergoeden, daar geeft bij „schorsing" door werkman of werkgever de wet zelve reeds die bepaling door hare voorschriften in zake wanpraestatie.

De vraag, of ook bij schorsing de opzeggingstermijn in acht moet worden genomen, is natuurlijk zeer theoretisch; in de practijk zal zij slechts zelden gesteld worden.

Dat de kwestie evenwel van eenig belang kan zijn, is niet te ontkennen.

Pic schrijft omtrent dien opzeggingstermijn het volgende:

„Certains conseils de prud'hommes ont cherché à atténuer la sévérité de la thèse jurisprudentielle par une distinction, d'ailleurs aussi rationelle qu'équitable, entre le cas où la rupture est réellement brusque et inopinée, et celui où la grève est précédée de négociations infructueuses. C'est ainsi que le conseil des prud-hommes de Reims considère comme équivalent au préavis la démarche faite par les délégués ouvriers auprès du conseil en vue de solliciter son intervention amiable auprès du patron, démarche constatée par l'envoi au patron d'un avis de comparition .... Une démarche des

coalisés, *anterieure* [1]) à la grève, auprès du juge de paix .... aurait évidemment la même efficacité. — Mais il faut bien reconnaître que, dans son ensemble, la jurisprudence ne paraît pas s'être associée à ce libéralisme relatif des prud'hommes de Reims: les exemples ne sont pas rares de grévistes condamnés à des dommages-intérêts, alors cependant que des négociations amiables avaient précédé la déclaration de grève et que par suite le patron ne pouvait exciper d'aucune surprise". [2])

Wanneer men nu aanneemt, dat staking schorsing is, en men gaat er PIC's theorie op toepassen — zooals MORILLON doet — dan kan men tot een heel bijzondere constructie komen.

Indien de arbeiders vóór zij tot de staking overgaan, met den werkgever onderhandelingen aanknoopen, hebben zij hun plicht ten opzichte van den termijn gedaan.

Met den opzeggingstermijn heeft het dan veelal niets meer te maken. Immers na de onderhandelingen komt dikwijls eerst de verklaring, dat tot staking zal worden overgegaan. De opzeggingstermijn daarentegen vangt aan — of behoort aan te vangen — tegelijk met de verklaring, dat men aan het contract een einde wil maken.

MORILLON erkent trouwens, dat de opzeggingstermijn hier zijn gewoon karakter verliest.

Zooals reeds gezegd is, acht hij 't een eisch van correctheid, grieven kenbaar te maken, vóórdat men tot den oorlog overgaat.

---

1) Cursiveering in den tekst.

2) PIC, t. a. pl. blz. 36 vlg.

Men kan dat een eisch van correctheid noemen, doch die eisch blijft dan m. i. ook bestaan, in geval de overeenkomst geen opzeggingstermijn bevat.

Maar wanneer men niet zooals PIC en MORILLON, gevonden heeft een bijzonder recht van werkstaking, richt men met dien termijn juridisch niet veel uit. Men kan het dan correct noemen, dat vooraf onderhandeld wordt, doch de onrechtmatigheid van de daad — het niet-arbeiden, waar de overeenkomst de verplichting tot arbeiden oplegt — gaat er niet door verloren.

Het betoog der Fransche schrijvers heeft mij dus niet kunnen overtuigen, dat bij werkstaking, die geen beëindiging ten doel heeft, de in acht neming van een waarschuwingstermijn in rechten geëischt kan worden. Schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van dien termijn is dus niet verschuldigd.

---

§ 2. De verschuldigde schadevergoeding en het lot van de overeenkomst.

Wie zijn contractueele verplichtingen niet nakomt, is aansprakelijk voor de den medecontractant daardoor toegebrachte schade. Tenzij hij zich beroepen kan op een omstandigheid, die hem volgens art. 1280 en 1281 B. W. van zijn verantwoordelijkheid ontheft.

Is dergelijk beroep bij werkstaking mogelijk?

Over de beteekenis van beide artikelen wordt strijd gevoerd. Doch welke opvatting men daarbij ook huldigt, de werkstaking zal er niet licht onder vallen. De Fransche schrijvers, zelfs zij, die bij de behandeling der werkstaking niet voor een juridische waaghalzerij terugdeinzen, doen ook over het algemeen geen poging op dezen grond schadevergoedingseischen tegen den werkstaker af te wijzen. [1])

Eenigen tijd geleden is door Prof. Houwing nog eens duidelijk de beteekenis van artt. 1280 en 1281 uiteengezet. [2])

Volgens dien Hoogleeraar zou hetgeen de wetgever

---

[1]) Zie bijv. Tirlemont t. a. pl. blz. 143.
Morillon t. a. pl. blz. 22.

[2]) Mr. J. F. Houwing. Overmacht of onmogelijkheid? Rechtsgeleerd Magazijn, 23e jaargang, 1904, blz. 250 en vlg.

met beide artikelen bedoelde te zeggen, aldus zijn samen te vatten:

„De schuldenaar moet veroordeeld worden tot vergoeding van kosten, schaden en interessen, zoo dikwijls hij niet bewijzen kan, dat hij ter uitvoering der verbintenis alles heeft gedaan, waartoe hij naar de opvatting van het verkeer en den redelijken zin der overeenkomst gehouden was" [1]).

Deze interpretatie is zeker een voor den schuldenaar gunstige. Doch de aansprakelijkheid bij werkstaking wordt er niet door opgeheven.

De schuldenaar moet in de uitvoering van de overeenkomst belemmerd worden, en die belemmering moet van dien aard zijn, dat men billijkerwijze niet kan verlangen, dat zij overwonnen wordt.

Kan men nu, de werkstaking beschouwende, zeggen, dat de werkman in het verrichten van den arbeid zoodanig belemmerd wordt, dat overwinning van die belemmering niet geëischt kan worden? Die vraag zal in het meerendeel der gevallen ontkennend moeten worden beantwoord.

Natuurlijk kan bij staking zich een geval voordoen, dat onder bovenstaand criterium te brengen is.

Daarvoor behoeft men slechts te denken aan de omstandigheid, dat een arbeider door zijn stakende kameraden met physieken dwang van het werk wordt afgehouden.

Niet te vergeten is ook, dat de wetgever in het ontwerp feiten, die een ernstige belemmering zouden

---

1) HOUWING, t. a. pl. blz. 297.

kunnen opleveren, aangemerkt heeft als vormende een dringende reden voor den werkman om de overeenkomst onmiddellijk te doen eindigen, zoodat in dat geval een werkstaking — mits daarbij beëindiging wordt bedoeld — rechtmatig is, en met de artikelen 1280 en 1281 niets meer heeft te maken.

In 't algemeen zullen dus, waar de staking is wanpraestatie, de arbeiders aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Bij het nagaan van de gevolgen, die de wet aan de wanpraestatie verbindt, zullen we afzonderlijk beschouwen de gevallen, waarin staking „schorsing" is, en die, waarin zij is beëindiging van de overeenkomst.

a. Werkstaking, waarbij de arbeiders de uitvoering van hun verplichtingen schorsen.

De arbeiders hebben het werk neêrgelegd, zonder de overeenkomst te beëindigen.

Daarmee plegen zij — zooals wij gezien hebben — wanpraestatie. [1]).

In geval van wanpraestatie moet de schuldenaar volgens art. 1279 B. W., desverlangd, vergoeding geven van kosten, schulden en interesten.

Daar het ontwerp Arbeidscontract hier geen afwij-

---

[1]) Ik meen er hier nog eens op te moeten wijzen, dat de mogelijkheid bestaat, dat „schorsing" niet wanpraestatie is, wanneer men bijv. daaromtrent contractueel was overeengekomen. Doch dergelijke gevallen zijn zoo onwaarschijnlijk, dat ik er verder geen melding van zal maken.

kende voorschriften geeft, wordt die schadevergoeding op de gebruikelijke wijze bepaald.

Het niet-werken van den arbeider kan den werkgever echter volgens art. 1639*p* een dringende reden geven om de overeenkomst te beëindigen. In dat geval treedt in werking het bij art. 1639*t* bepaalde. Dat artikel luidt:

> In geval een der partijen de dienstbetrekking onrechtmatig heeft doen eindigen, heeft de wederpartij het recht, hetzij het bij art. 1639*r* bedoeld bedrag, hetzij eene volledige schadevergoeding te vorderen.
>
> Hetzelfde geldt, indien eene der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij eene dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.

In het in dit artikel aangehaalde art. 1639*r* wordt de schadeloosstelling vastgesteld in verband met het loon.

Deze schadeloosstelling heeft nog het bijzondere, dat zij verhaalbaar is op het „staangeld'' krachtens art. 1638*s*.

In dat artikel wordt nl. bepaald, dat bedingen, welke de strekking hebben een zeker bedrag van het loon op den betaaldag niet uit te betalen, alleen geldig zijn, indien zij bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement zijn gemaakt met het uitgedrukte doel om op dit bedrag de schadevergoeding te kunnen ver-

halen, welke door den arbeider bij het einde der dienstbetrekking krachtens artikel 1639*t* verschuldigd mocht zijn.

Op het staangeld is de schadevergoeding dus alleen verhaalbaar, in geval, hetzij door de staking zelve, hetzij door den werkgever tengevolge van de staking, een einde aan de dienstbetrekking — d. i. de overeenkomst — is gemaakt. Dus in het straks genoemde geval, dat de arbeider zonder beëindiging der overeenkomst te willen, zijn verplichtingen niet nakomt, is de uit dien hoofde verschuldigde schadevergoeding — mits de werkgever geen gebruik maakt van zijn recht tot beëindiging — niet op het staangeld verhaalbaar.

Bij werkstaking, die niet „beëindiging" tot doel heeft, blijft het contract tusschen werkgever en arbeider bestaan, tenzij — zooals wij gezien hebben — eerstgenoemde contractant gebruik maakt van het hem bij art. 1639*o* en *p* geschonken recht om nu zijnerzijds de overeenkomst te beëindigen, zonder een opzeggingstermijn in acht te nemen.

Dat recht is blijkens art. 1639*p* gegrond op de overweging, dat er daden, eigenschappen of gedragingen van den arbeider kunnen zijn, die ten gevolge hebben, dat van den werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de dienstbetrekking te laten voortduren. In dat geval heeft de werkgever een „dringende reden" tot beëindiging.

Het artikel noemt eenige feiten op, waarbij die toestand kan intreden. Daaronder zijn te vinden: het feit, dat de werkman hardnekkig weigert te voldoen aan

redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens den werkgever verstrekt; en het feit, dat hij op andere (dan in het artikel reeds aangegeven) wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt.

Hieronder valt gewoonlijk de werkstaking.

Doch aan de opsomming der feiten gaat in het artikel vooraf de zinsnede:

„Dringende redenen (om de dienstbetrekking te beeindigen) zullen onder andere aanwezig geacht *kunnen* worden." [1])

Het woord „kunnen" heeft hier de beteekenis, dat niet steeds de genoemde gevallen „dringende redenen" zullen opleveren. Daarvoor moeten zij beantwoorden aan het bovengemeld criterium, dat men van den werkgever redelijkerwijze niet meer kan vergen, dat hij de dienstbetrekking laat voortduren.

Op die beteekenis van „kunnen" is bij de behandeling in de Tweede Kamer de nadruk gelegd.

Door den heer Z. VAN DEN BERGH c.s. was voorgesteld een nieuw artikel in te voegen, luidende aldus: „De partij, die een dringende reden wil doen gelden, kan zich niet beroepen op handelingen of gedragingen der wederpartij, waartoe zij zelve de gereede aanleiding heeft gegeven door het niet-nakomen harer verplichtingen."

De heer VAN DEN BERGH (afgevaardigde van den Helder) verdedigde dit amendement, en haalde als voorbeeld aan, het geval, dat een werkgever een werkman

---

[1]) De cursiveering is van mij.

uitscheldt en daardoor een daad, een mishandeling of beleediging uitlokt aan den anderen kant.

Minister VAN RAALTE achtte het amendement overbodig. „Nu hedenmorgen door de Kamer beslist is, dat het woord „kunnen" in de artt. 1639*q* en *r* [1]) zal blijven staan, is zoodanige ruimte van beoordeeling aan den rechter overgelaten, dat een zoo sterk sprekend geval als door den geachten spreker is gesteld, geen moeilijkheid zal opleveren." [2])

Later kwam de heer DRUCKER nog eens op de kwestie terug. Hij wees er op, dat met artikel 1639*p* nu was aangenomen, „dat er omstandigheden kunnen zijn, waarin een feit aanwezig is, dat hoewel in het algemeen te beschouwen als een dringende reden van ontslag, toch in een concreet geval niet als zoodanig zal gelden. Dat kan zijn een feit van werkstaking, maar ook het feit van dronkenschap. En wanneer nu met het oog op het woord „kunnen" de kantonrechter tot de conclusie komt, dat er wel is een geval van dronkenschap of van werkstaking, maar het zoo excusable geval, dat hij dit niet behoeft te beschouwen als een dringende reden, dan kan hij de wegzending, die heeft plaats gehad, voor ongeoorloofd verklaren en den patroon veroordeelen tot schadevergoeding." [3])

Dus niet in elk geval geeft de werkstaking den werkgever de dringende reden tot onmiddellijke beëindiging. Of die reden aanwezig is, is een feitelijke kwestie, die

---

[1]) Thans 1639*p* en *q*.
[2]) Handelingen Tweede Kamer t. a. pl. blz. 2017.
[3]) Handelingen Tweede Kamer t. a. pl. blz. 2053.

aan de beslissing van den rechter wordt overgelaten, en waarbij deze zal moeten nagaan, of de toestand aan het straks genoemde criterium beantwoordt.

Bij politieke, demonstratieve en solidariteitsstakingen zal die dringende reden wel steeds aanwezig zijn; bij stakingen, die tegen den werkgever zelf zijn gericht, *kan* zich een uitzonderingsgeval voordoen.

In verband hiermede moet ik wijzen op art. 1639*x*:

> De bevoegdheid van partijen om ingevolge art. 1303 de ontbinding der overeenkomst met vergoeding van kosten, schaden en interesten te vorderen, wordt door de bepalingen dezer afdeeling niet uitgesloten.

De reden, waarom dit artikel in het ontwerp is opgenomen, vinden wij vermeld in de Memorie van Toelichting bij het ontwerp-Loeff, in welk ontwerp zich een gelijkluidend artikel 1639*y* bevond.

In die Memorie wordt de volgende verklaring gegeven: „De mogelijkheid bestaat, vooral ten aanzien van hoog bezoldigde arbeiders, dat eene der partijen, hoewel overtuigd, dat er een grondige (thans: dringende) reden aanwezig is, de eigenmachtige verbreking niet aandurft, terwijl zij toch ook niet geneigd is de schadeloosstelling in art. 1639*t* (thans: 1639*r*) genoemd, op te offeren om van de dienstbetrekking bevrijd te worden. Bij verbreking wegens grondige redenen dreigt haar het gevaar, dat de rechter, door de tegenpartij tot oordeelen geroepen, de reden niet grondig vindt, zoodat zij behalve de schadeloosstelling ook nog de proceskosten zal hebben

te betalen. De gelegenheid moet dus niet worden afgesloten volgens den algemeenen regel van 1303 Burgerlijk Wetboek door den rechter de ontbinding te doen uitspreken. Om dit punt buiten twijfel te stellen is een afzonderlijk Wetsvoorschrift wenschelijk." [1])

Tot zoover de Memorie.

Art. 1303 B. W. bepaalt, dat degeen, te wiens opzichte de verbintenis niet is nagekomen, de ontbinding kan vorderen.

Die ontbinding kan dus gevraagd worden, ook al is de dringende reden in een concreet geval niet aanwezig, mits er niet-nakoming der verbintenis is.

In dat geval is de verschuldigde schadevergoeding weêr te berekenen volgens de gewone voorschriften van het B. W. Art. 1639*r* is dan niet toepasselijk, daar dit blijkens de woorden alleen van kracht is in geval van 1639*o*, dus van eenzijdige beëindiging, zonder in achtneming van den opzeggingstermijn, en in geval van 1637*k*, een kwestie, die met dit onderwerp niets heeft uit te staan.

De schadeloosstelling is dan ook niet verhaalbaar op het staangeld, daar 1638*s* dit speciaal bestemt voor de schadevergoeding, die de arbeider bij het einde der dienstbetrekking krachtens artikel 1639*t* verschuldigd is; en art. 1639*t* slaat weêr — zooals wij zagen — allen op het geval van onrechtmatige beëindiging, en beëindiging wegens een dringende reden.

Wordt door den werkgever geen gebruik gemaakt van zijn recht van eenzijdige beëindiging, noch van zijn

[1]) Bijlagen Tweede Kamer 1903—1904, No. 137, blz. 39.

recht om ontbinding der overeenkomst te vragen, dan blijft het contract voortbestaan. [1]) Aan het einde der werkstaking zal dan, wanneer door de stakende werklieden eischen zijn gesteld, die ingewilligd worden, veelal novatie plaats hebben.

Ten slotte moet ik hier nogmaals opmerken, dat volgens art. 1638*b* de werkgever, voor den tijd, gedurende welke de werkman den bedongen arbeid niet heeft verricht, geen loon verschuldigd is, al is dit naar tijdruimte vastgesteld.

b. Werkstaking, waarbij de arbeiders de overeenkomst beëindigen.

Wij hebben mogelijk geacht het geval, dat de arbeiders bij de werkstaking te kennen geven, dat zij het contract willen doen eindigen.

Het geval, dat zij daarbij den opzeggingstermijn in acht nemen, kan buiten beschouwing blijven, omdat die beëindiging rechtmatig, en bij het contract voorzien is, en geen aanleiding geeft tot eenige bijzondere opmerking.

Maar wanneer de werklieden den opzeggingstermijn bij de beëindiging van de overeenkomst niet in acht nemen, dan kan men daarbij onderscheiden twee groepen van gevallen.

---

[1]) Voor de volledigheid wil ik er nog op wijzen, dat de werkgever ook gebruik kan maken van art. 1639*w*. dat hem vergunt zoowel wegens de „dringende" als andere „gewichtige" redenen zich tot den kantonrechter te wenden met het schriftelijk verzoek de arbeidsovereenkomst ontbonden te verklaren.

Er is dus keuze genoeg, misschien te veel.

Bij art. 1639*w*. is echter geen sprake van schadevergoeding.

De werklieden zullen dan nl. rechtmatig, of onrechtmatig handelen.

Volgens art. 1639*o* handelen zij rechtmatig, wanneer zij tegelijkertijd aan den werkgever een schadeloosstelling, zooals art. 1639*r* bepaalt, uitkeeren — welk geval wij gerustelijk kunnen elimineeren — of de wederpartij hun een dringende reden tot beëindiging heeft gegeven.

Anders handelen zij onrechtmatig.

In het laatste geval zijn zij weder gehouden tot betaling van de schadeloosstelling, zooals die in art. 1639*r* is vastgesteld, tenzij de werkgever krachtens art. 1639*t* liever volledige schadevergoeding eischt. Die schadevergoeding is weêr verhaalbaar op het staangeld.

Om te weten, of men in een concreet geval met een rechtmatige of onrechtmatige beëindiging te doen heeft, zal men dus moeten nagaan, of er een „dringende reden'' bestaat.

Art. 1639*q*, dat over de dringende redenen voor den werkman handelt, luidt aldus:

> Voor den arbeider worden als dringende redenen in den zin van artikel 1639*o* beschouwd zoodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van den arbeider redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.
>
> Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
>
> 1°. wanneer de werkgever den arbeider, diens familieleden of huisgenooten mishandelt, grove-

lijk beleedigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedoogt dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenooten of ondergeschikten worden gepleegd;

2°. wanneer hij den arbeider, diens familieleden of huisgenooten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen strijdig met de wetten of goede zeden, of gedoogt dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een zijner huisgenooten of ondergeschikten worden gepleegd;

3°. wanneer hij het loon niet op den bepaalden tijd voldoet;

4°. wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

5°. wanneer hij den arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van den te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoenden arbeid verschaft;

6°. wanneer hij den arbeider, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van den te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

7°. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de overeenkomst hem oplegt;

8°. wanneer hij, zonder dat de aard der dienstbetrekking dit medebrengt, den arbeider, niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een anderen werkgever te verrichten;

9°. wanneer de voortduring der dienstbetrekking

voor den arbeider zoude verbonden zijn met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goeden naam, welke niet blijkbaar waren ten tijde van het sluiten der overeenkomst;

10°. wanneer de arbeider door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt den bedongen arbeid te verrichten.

Bedingen, waardoor aan den arbeider de beslissing zou worden overgelaten, of er een dringende reden in den zin van artikel 1639*o* aanwezig is, zijn nietig.

Het woord „kunnen" in dit artikel heeft dezelfde beteekenis als in art. 1639*p*. Dus ook hier kan iets, wat in 't algemeen als „dringende reden" zou gelden, in een concreet geval door den rechter worden beschouwd als niet voldoende om een plotselinge beëindiging te rechtvaardigen.

Van de in art. 1639*q* opgenoemde gevallen behoeven de meesten geen nadere toelichting, daar zij voldoende scherp omlijnd zijn.

Een meer algemeene rechtvaardigingsgrond voor de werkstaking vinden wij sub 7°.

Bij werkstaking — mits deze, zooals ik hier verondersteld heb, beëindiging bedoelt — zal van dit lid somtijds met succes kunnen worden gebruik gemaakt.

Daarvoor is na te gaan, welke de verplichtingen van den werkgever zijn. Naast de afzonderlijk genoemde verplichtingen, bepaalt art. 1638*z*, dat de werkgever in het algemeen datgene moet doen en nalaten, wat

een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Voldoet de werkgever hieraan niet, dan *kan* er voor den arbeider een dringende reden tot beëindiging bestaan.

Wat een goed werkgever moet doen, is niet in 't algemeen aan te geven, doch moet bij elk concreet feit beoordeeld worden.

Het ontwerp zelf geeft in 1639*q* en wel sub 5° en sub 6° verplichtingen aan, die men een uitvloeisel zou kunnen noemen van bovengenoemd voorschrift.

In verband hiermeê is opmerkenswaard hetgeen Minister LOEFF in zijn Memorie van Toelichting schreef over de verplichtingen van den werkgever.

Hij wees er op, dat de werkgever niet alleen gehouden is tot betaling van het loon; krachtens de arbeidsovereenkomst rusten op hem nog tal van andere verplichtingen. „Een beslissing als die van een onzer rechtscolleges „dat de eenige praestatie, waartoe de huurder van diensten gehouden is, bestaat in de uitbetaling van het overeengekomen loon" — een uitspraak, die met het oog op art. 1375 B. W. reeds onder het geldende recht moeilijk te verdedigen is — behoort voor het vervolg te worden voorkomen. Met dat doel, en ook om den regel van het algemeene recht onder de aandacht te brengen van de belanghebbenden, die van de wetboeken weinig meer dan dezen titel bestudeeren, is art. 1638*w* (thans: 1638*z*) opgenomen."

De Memorie geeft daarna een voorbeeld van hetgeen een goed werkgever moet doen, nl. het verschaffen van een voldoende mate van den bij de overeenkomst bedongen arbeid aan den werkman.

Die verplichting was om bijzondere redenen niet uitdrukkelijk in het ontwerp opgenomen. „Doch ook zonder uitdrukkelijke wetsbepaling" — zegt de Memorie — „is niet te vreezen, dat de wetgever den arbeider lichtelijk zonder voldoende mate van arbeid zal laten, zoo de practijk al zulke gevallen kan aanwijzen, dan moet toch worden erkend, dat de werkgever in strijd handelt met art. 1638*w*; een werkgever, die zijn arbeider, voor wien gestadige oefening in het vak, waarmede hij zijn dagelijksch brood moet verdienen, noodzakelijk is, desniettemin ander werk laat verrichten, zal geen rechter een „goed werkgever" noemen, evenmin als den werkgever, die den stukwerker opzettelijk minder laat bearbeiden, dan deze redelijkerwijze kan afleveren." [1])

Wat men thans bij het arbeidscontract met art. 1638*z* wil bereiken, is vrijwel hetzelfde, wat art. 1375 B. W. voor overeenkomsten in 't algemeen vaststelde.

Ik meen, dat men het er wel over eens is, dat in de jurisprudentie aan art. 1375 te weinig aandacht wordt geschonken. Misschien zal art. 1638*z* door zijn nieuwheid, en doordat het meer in 't oog valt, een beter lot hebben.

Dat de bedoeling is, er een ruime toepassing aan te geven, blijkt uit het boven aangehaalde, en evenzeer uit de Kamerdebatten.

In Frankrijk, waar een speciale regeling van het Arbeidscontract nog ontbreekt, heeft MORILLON een poging gedaan om aan te toonen, dat in vele gevallen

---

[1]) Bijlagen Tweede Kamer 1903—1904, n° 137, blz. 28.

de patroon te kort schiet in zijn verplichtingen, waar de jurisprudentie geen „faute" bij hem ontdekt.

MORILLON stond o. a. voor het volgende vraagstuk:

De arbeiders eischen hooger loon; de werkgever weigert hun eisch in te willigen. De arbeiders gaan daarop tot staking over. Nu zal de patroon de rechtmatigheid van de staking ontkennen, bewerende, dat hij het contract heeft nageleefd, al is het loon niet in overeenstemming met de behoeften.

MORILLON erkent, dat het antwoord hierop moeilijk is. Het middel, dat hij vindt, om de arbeiders uit den nood te helpen, is het volgende:

Hij wil de opvatting van „faute" verbreeden, en meent, dat men tot de nieuwe opvatting zal moeten komen, dat de werkgever „commet une faute", die de tijdelijke schorsing van het werk rechtvaardigt, al blijft hij binnen de perken van het contract, zoodra hij miskent een collectief belang, materieel of ethisch „qui justifie économiquement et socialement la coalition formée contre lui."

Hij wijst er op, dat de wet geen definitie van „faute" geeft, maar den rechter zelf het bestaan er van laat constateeren. Deze beslist dus of er „faute" is. Bij het arbeidscontract zou er dan als element van beoordeeling bijkomen de beschouwing van het collectief belang.

„Au lieu de faute juridique, il y aura la faute économique, cette différence de point de vue n'atteint pas le principe lui-même." [1])

---

[1]) MORILLON t. a. pl. blz. 76 en vlg.

Buiten het bereik van deze theorie vallen steeds politieke en sympathiestakingen.

De bewering van MORILLON, dat de *schorsing* door het optreden van den patroon gerechtvaardigd wordt, kan ik, als voldoende beantwoord, terzijde laten.

Van belang blijft voor ons de vraag, of een „faute économique" van den werkgever den werkman een dringende reden tot beëindiging kan geven.

De constructie van MORILLON lijkt tamelijk stout.

Hij erkent ook later in zijn conclusie, dat zijn theorie zwak en gevaarlijk is, en zijn eenige troost is, dat hij niet gelooft, „qu' une autre construction, quelle qu' elle soit, dès lors qu' elle aura pour fondement l'accommodation d'un droit individualiste à un fait collectif, puisse échapper aux mêmes reproches. [1])

Om de portée van M's stelsel goed te kunnen beoordeelen, is een beschouwing van het door hem gegeven voorbeeld het beste.

Bij de overeenkomst is het loon bepaald. Wanneer de werkgever dat loon uitbetaalt, voert hij de overeenkomst uit, welke, volgens art. 1374 B. W. den contractanten tot wet verstrekt.

Nu zegt art. 1638*z*, dat een werkgever moet doen, wat een goed werkgever onder die omstandigheden behoort te doen, en men zou geneigd kunnen zijn den werkgever, die geen loonsverhooging geeft, als hij er toe in staat is, geen goed werkgever te noemen.

Doch artikel 1638*z*, dat — zooals reeds betoogd is — op hetzelfde beginsel gebouwd is als art. 1375 B. W.,

---

[1]) MORILLON t. a. pl. blz. 137.

bedoelt geenszins te tornen aan art. 1374 B. W., doch wil slechts zeggen, dat de werkgever niet alleen verplicht is tot datgene, wat contractueel is vastgesteld, of wat de wet verder als zijn bijzondere verplichtingen aangeeft, doch daarnaast ook nog moet doen wat men van een goed werkgever kan verwachten. Wat bij het contract is bepaald, blijft als wet gelden.

Wanpraestatie is er dus niet aan de zijde van den werkgever.

MORILLON acht die wanpraestatie wèl aanwezig. Want de werkgever miskent hier een collectief belang; op economische gronden is aan te toonen, dat de arbeiders het recht hebben die loonsverhooging te vragen; stemt de werkgever daar niet in toe, dan begaat hij een „faute économique", die de plaats kan innemen van de „faute juridique."

De redeneering van MORILLON — welke waarde zij voor den wetgever ook moge hebben — moet voor den rechter m. i. afstuiten op hetgeen ik hierboven heb gezegd.

Onze wet is volkomen duidelijk in dat opzicht. Zij spreekt van overeenkomsten, die tot wet verstrekken, van het niet nakomen der verbintenissen, van het niet voldoen aan de verplichtingen. En hoe men de zaak ook draait of wendt, het systeem van MORILLON kan niet ongedaan maken, dat de werkgever, die het loon uitbetaalt, dat overeengekomen was, de verbintenis nakomt, voldoet aan zijn wettelijke verplichtingen.

Die verplichting verandert geenszins, omdat de werkgever nu komt te staan tegenover een collectiviteit. Onze — zooals MORILLON zegt — individualistische

wet heeft die hoogere rechten der collectiviteit nog niet erkend en het wetsontwerp evenmin. [1])

De constructie van MORILLON kan dus niet gebruikt worden om het bestaan van een „dringende reden" aan te toonen. [2])

Doch met het verwerpen van zijn theorie, is niet ontkend het bestaan van economische verplichtingen aan de zijde van den werkgever. Die bestaan inderdaad, en wanneer hij ze niet als een goed werkgever nakomt, kan hij den arbeider een dringende reden geven tot beëindiging.

Het ontwerp zelf is op de erkenning van verscheidene economische verplichtingen van den werkgever gebaseerd.

Het ligt niet in mijn bedoeling de gevallen, waarin de werklieden een dringende reden tot beëindiging hebben, casuistisch te behandelen.

---

[1]) Deze kwestie heeft natuurlijk niets te maken met het collectief arbeidscontract. Daar wordt door een collectiviteit van arbeiders, die daarbij rechtspersoonlijkheid moet bezitten, vooraf een contract met den werkgever gemaakt, waaraan de volgende individueele contracten hebben te beantwoorden. Hier sluit de werkgever met de verschillende arbeiders individueele contracten, en daarna komt een collectiviteit van die arbeiders, die op grond van hun gemeenschappelijk belang wijziging eischt.

[2]) Men zou kunnen wijzen op „omstandigheden" in den aanhef van art. 1639*q* (zie ook volgende bladzijde), en daaruit afleiden, dat er, al is er aan de zijde van den werkgever geen wanpraestatie, hier toch wel een omstandigheid aanwezig is, waaruit een dringende reden tot beëindiging voortvloeit. Die omstandigheid acht ik — juridisch gesproken — niet aanwezig. Geen rechter zal m. i. beslissen, dat de opzeggingstermijn niet behoeft te worden in acht genomen, wanneer de werkman niet meer tevreden is met hetgeen hij zelf contractueel met den werkgever is overeengekomen.

In het algemeen is wel te zeggen, dat politieke, demonstratieve en solidariteitsstakingen — al gingen zij met beëindiging van de overeenkomst gepaard — niet in een „dringende reden'' hare rechtvaardiging zullen vinden.

Een enkel voorbeeld van de aanwezigheid van een dringende reden heb ik reeds gegeven. Het was het geval, dat de werkgever weigert een voor den werklieden onduldbaren werkbaas weg te zenden.

Hij handelt dan niet als een goed werkgever, en veronachtzaamt m. i. grovelijk de plichten, die de overeenkomst hem oplegt.

Zoo zijn er meerdere gevallen denkbaar.

Bij de beoordeeling of er dringende redenen zijn, is nog het volgende in het oog te houden.

Terwijl art. 1639*p*, dat de dringende redenen voor den werkgever opsomt, spreekt van „daden, eigenschappen of gedragingen'' van den arbeider, gewaagt art. 1639*q*, dat de dringende redenen voor den werkman aangeeft, van „omstandigheden", die tengevolge hebben, dat van den arbeider redelijkerwijze niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren.

De arbeider kan dus de dienstbetrekking beëindigen wegens dringende redenen, waaraan de patroon niet schuldig is. Dat blijkt ten overvloede uit het in genoemd artikel sub 10° aangehaalde voorbeeld, nl. ziekte, of een andere oorzaak, waardoor de werkman buiten staat geraakt den bedongen arbeid te verrichten.

Bij al het voorgaande diene men wel in het oog te houden, dat er veelal aanwezig zal zijn een dringende reden voor een enkel werkman, om de dienstbetrekking

te doen eindigen, terwijl zijn kameraden zich niet op die omstandigheid zullen kunnen beroepen, om met hem het werk neêr te leggen.

Het spreekt wel van zelf, dat de behandeling, door een of meer kameraden ondergaan, wel van dien aard kan zijn, dat ook van de overige werklieden voortzetting van de dienstbetrekking niet geëischt kan worden. De wetgever heeft reeds in een der voorbeelden in 1639*q* een dergelijke omstandigheid voorzien, waar hij sub 9° een dringende reden aanwezig acht, indien de voortduring der dienstbetrekking „gevaar" oplevert voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goeden naam van den werkman.

Daar art. 1639*q* niet een limitatief, maar een enuntiatief karakter heeft, is er geen principieel beletsel, om ook bij gevaar voor andere belangen een dringende reden aanwezig te achten. Mits weêr aan het criterium worde voldaan.

Is door een werkstaking de overeenkomst beëindigd, en wordt na afloop van den strijd een nieuwe gesloten met andere voorwaarden, dan is dat geen novatie, daar de oude overeenkomst reeds niet meer bestond, toen de nieuwe werd aangegaan.

Is de staking ten nadeele der werklieden geëindigd en hebben dus niet de geëischte wijzigingen plaats, dan is toch het oude contract te niet gegaan, en moet een nieuw worden gesloten, zij het ook op dezelfde voorwaarden.

Hamelet merkt zeer juist op, dat bij geschil over de interpretatie van het nieuwe contract het oude zal

moeten worden in het oog gehouden, waar het de bedoeling der partijen was de vroegere voorwaarden in stand te houden. [1])

De vraag, of de werklieden moeten worden teruggenomen na afloop der staking, is een kwestie, die ons thans, in theorie althans, geen moeilijkheden biedt. Volledigheidshalve slechts raak ik die kwestie hier even aan.

MORILLON heeft wel getracht een constructie te vinden, waardoor hij de stakende werklieden ook in dit opzicht in beter conditie plaatst, doch zijn theorie behoeft hier niet meer besproken te worden, omdat zij bij ons wetsontwerp niet past, en weêr uitgaat van het „recht van werkstaking" in verband met de collectiviteit. [2])

Kort samengevat is de positie der werklieden na de staking aldus:

Hebben de arbeiders bij de werkstaking de overeenkomst niet beëindigd, dan is de werkgever verplicht hen na opheffing der staking weêr op de werkplaats toe te laten, tenzij hij gebruik heeft gemaakt van zijn recht om ontbinding der overeenkomst te vragen, of haar wegens dringende redenen te beëindigen.

Hebben de werklieden zelf de overeenkomst beëindigd, dan heeft de werkgever geen andere verplichting om hen terug te nemen, dan die zou kunnen voorvloeien uit de tijdens de staking gevoerde onderhandelingen.

---

[1]) HAMELET t. a. pl. blz. 410.

[2]) De theorie van MORILLON is te vinden in zijn reeds meer aangehaald boek, blz. 84 en vlg.

Ik meen thans de mij gestelde taak volbracht te hebben.

Dat de conclusies, waartoe ik moest komen, in vele gevallen weinig bevredigend waren, zal ik niet ontkennen. Weinig bevredigend ten minste voor hen, die een werkstaking gerechtvaardigd achten, ook daar, waar de wet den rechter niet toelaat een daarmee overeenstemmend vonnis uit te spreken.

Maar ik meen te hebben aangetoond, dat althans onder zekere omstandigheden werkstaking, zonder inachtneming van een opzeggingstermijn, in overeenstemming is met de wet.

Voor andere gevallen blijft een voor den arbeider gunstige oplossing: toekomstmuziek.

Misschien zal mij het verwijt gedaan worden, dat dit boekje geen reden van bestaan heeft, daar in den oorlogstoestand, die werkstaking heet, aan juridische formules en constructies niet wordt gedacht, en de regeling na afloop van den strijd ook onafhankelijk van ons Wetboek plaats heeft.

In antwoord op de laatste bedenking kan ik verwijzen naar Frankrijk, waar de werkstaking wèl voor den rechter is gebracht. En wat daar is geschied, kan ook hier gebeuren, vooral nu in het wetsontwerp de procedure voor den kantonrechter vergemakkelijkt is.

En in elk geval heeft m. i. de uiteenzetting van de wetsvoorschriften en de toepassing er van op het verschijnsel der werkstaking dit nut, dat men daarna gemakkelijker kan beantwoorden de vraag, of hetgeen het wetsontwerp in deze materie bepaalt, voldoet aan de eischen, die men aan goed recht mag stellen.

STELLINGEN.

I.

L 15 §§ 4 en 5 D. de usufructu 7, 1 en L 9 § 3 D. usufruct quemadm. caveat 7, 9, zijn niet in strijd met § 2 I. de usu fructu 2, 4.

II.

Bij beantwoording van de vraag, of invoering van verplichte arbitrage bij arbeidsgeschillen in ons land wenschelijk is, kan men zich niet beroepen op de gunstige resultaten van de „Industrial conciliation and arbitration act" in Nieuw-Zeeland.

III.

„Collectiviteit" behoort niet onder de essentialia van het verschijnsel „werkstaking".

IV.

Ten onrechte meende minister van Raalte (Hand Tweede Kamer 1905—1906 bl. 1922) dat de werkstaking, om welke reden ook ondernomen, zonder inachtneming van den opzeggingstermijn, als zijnde ontrouw aan het gegeven woord, een verzaking van de eenmaal aangegane verbintenis, de burgerrechtelijke gevolgen moet hebben, die verbonden zijn aan elken inbreuk op een contract.

V.

„Vast verblijf" in art. 768 R. V. is niet op te vatten in den zin van „hoofdverblijf".

VI.

De opvatting, dat art. 115 K. H. verbiedt een enkele handteekening als acceptatie te beschouwen, is af te keuren.

VII.

Ook de betrokkene kan zich beroepen op de nietigheid van de voorwaardelijke acceptatie.

VIII.

Wanneer tijdens de surseance van betaling een uitkeering is gedaan, bedoeld bij art. 234 F. W., dan behoudt de schuldeischer, die zijn aandeel in die uitkeering — wegens onbekendheid van zijn schuldvordering — niet heeft gekregen, het recht daarop, ook wanneer de surseance is overgegaan in een faillissement.

IX.

Verduistering moet niet worden aanwezig geacht bij verpanding van eene zaak, die iemand krachtens huur-koopcontract onder zich heeft, indien hij geregeld zijne termijnen blijft voldoen, of bij de verpanding de bedoeling had het voorwerp weder tijdig te lossen, en bij hem tevens de gegronde overtuiging bestond, dat hij daartoe in staat zou zijn.

X.

De opvatting van den Hoogen Raad (beschikking van 7 Mei 1906 W. 8372) omtrent de strafbaarheid van „poging met ondeugdelijk middel" is af te keuren.

XI.

Onder hen, voor wie een verschooningsrecht, bedoeld in art. 163 S. V., moet worden erkend, behoort ook de journalist.

XII.

Invoering van volksstemming — hetzij als obligatoir, hetzij als facultatief referendum — is niet aan te bevelen.


Typ. De Roever Kröber & Bakels
Warmoesstraat 96 - Amsterdam.

